Ressources humaines et Développement des compétences Canada

2013-2014

Rapport sur les plans et les priorités

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : http://www12.rhdcc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2012

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca

PDF
ISSN : 2291-3483

RHDCC
N° de cat. : SP-1040-03-03F

Table des matières

Message de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences v
Message de la ministre du Travail vi
Section I : Survol du Ministère 1
Raison d'être 1
Responsabilités 1
Résultats stratégiques et architecture d'alignement des programmes ... 3
Priorités organisationnelles 4
Analyse des risques 9
Sommaire de la planification 12
Profil des dépenses 17
Budget des dépenses par crédit voté 19
Contribution à la Stratégie fédérale de développement durable 19
Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique 21
Résultat stratégique 1 21
Programme : Compétences et emploi 21
Faits saillants de la planification 23
Programme : Apprentissage 24
Faits saillants de la planification 26
Résultat stratégique 2 28
Programme : Travail 28
Faits saillants de la planification 29
Résultat stratégique 3 32
Programme : Sécurité du revenu 32
Faits saillants de la planification 35
Programme : Développement social 35
Faits saillants de la planification 36
Résultat stratégique 4 38
Programme : Services axés sur les citoyens 38
Faits saillants de la planification 39
Programme : Intégrité et traitement 41
Faits saillants de la planification 43
Services internes – Activités contribuant à l'atteinte de tous les résultats stratégiques 46
Programme : Services internes 46
Faits saillants de la planification 46

Section III : Renseignements supplémentaires 51
Principales données financières 51
États financiers prospectifs 53
Liste des tableaux de renseignements supplémentaires 53
Rapport sur les dépenses fiscales et les évaluations 53
Section IV : Autres sujets d'intérêt 54
Comptes à fins déterminées 54
Rapports annuels exigés par la loi 62
Coordonnées 63

Message de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

C'est avec plaisir que je présente au Parlement le Rapport 2013-2014 sur les plans et les priorités, qui énonce les priorités de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) pour le prochain exercice.

Le Ministère est responsable d'un éventail de programmes et de services qui apportent du soutien aux Canadiennes et aux Canadiens tout au long de leur vie. Grâce à ses politiques, à ses programmes et à ses services, RHDCC fait du Canada un pays plus concurrentiel et aide les Canadiennes et les Canadiens à faire des choix qui leur permettent d'améliorer leur qualité de vie.

La création d'emplois et la croissance économique demeurent les grandes priorités de notre gouvernement, et nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives en vue de renforcer le marché du travail du Canada. Nous faisons toutefois face à des pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans de nombreuses régions et dans de nombreux secteurs de l'économie, ainsi qu'à des changements démographiques, ce qui constitue une menace pour notre réussite future.

Le grand défi pour RHDCC consistera à combler les pénuries de main-d'œuvre et le déséquilibre des compétences en aidant les Canadiennes et les Canadiens à obtenir la formation et l'information dont ils ont besoin pour tirer parti des possibilités qu'offre le marché du travail. Nous continuerons de travailler de concert avec les provinces et les territoires en vue de promouvoir l'éducation, d'aider les jeunes à faire de bons choix de carrière et d'apporter du soutien aux groupes vulnérables.

Tel qu'indiqué dans le Rapport sur les plans et les priorités, RHDCC axera ses efforts sur l'obtention de meilleurs résultats pour les Canadiennes et les Canadiens en transformant et en modernisant la prestation de ses services, en offrant davantage de services en ligne, en se concentrant sur ses principales priorités opérationnelles et en utilisant davantage la technologie de façon à améliorer son efficience opérationnelle. Nous nous efforcerons aussi d'accroître la protection de la vie privée et d'améliorer la sécurité des renseignements personnels des Canadiennes et des Canadiens, étant donné que notre ministère gère en leur nom de grandes quantités de renseignements personnels et qu'il est essentiel d'assurer leur protection.

Je crois fermement que les priorités que nous avons désignées nous aideront à assurer la prospérité à long terme du Canada.

L'honorable Diane Finley, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

Message de la ministre du Travail

Les réalités économiques et sociales du Canada évoluent, et il en va de même pour les attentes des travailleurs et des employeurs canadiens. Le Programme du travail reconnaît qu'il est nécessaire de s'adapter à ces nouvelles réalités; ce faisant, nous changeons notre façon de faire.

En examinant et en renouvelant nos politiques et programmes, nous adoptons une approche plus proactive pour traiter des questions relatives au travail. En ayant davantage recours à des mesures proactives en matière de santé et sécurité au travail, et en continuant à sensibiliser les employés et les employeurs à ces questions, nous contribuerons à prévenir et à réduire les accidents et les blessures en milieu de travail.

La prévention est essentielle dans notre domaine d'activité. Grâce à la médiation préventive, nous pouvons cerner les problèmes très tôt et parfois désamorcer les conflits de travail, tout en continuant à soutenir le processus de négociation collective.

La technologie est au cœur du milieu de travail moderne. En modernisant nos outils et nos processus opérationnels et en faisant meilleur emploi de la technologie, nous devenons plus efficaces et efficients. À cette fin, nous réduisons la paperasserie et le fardeau administratif pour les entreprises. Nous améliorons l'exactitude des données reçues, nous raccourcissons les délais de production de rapports et, grâce à une meilleure collaboration avec les intervenants et les employeurs, nous contribuons à accroître la conformité globale.

Le Programme du travail s'emploie à défendre les intérêts et les valeurs fondamentales du Canada à l'étranger. Nous ferons avancer le programme commercial du gouvernement en négociant et en mettant en œuvre des accords de coopération dans le domaine du travail, qui assurent des conditions équitables pour les entreprises canadiennes tout en créant des emplois bien rémunérés pour les travailleurs canadiens.

Nous travaillons au maintien d'une main-d'œuvre canadienne forte, saine et compétitive dans des milieux de travail équitables et sécuritaires. Les emplois, la croissance et la prospérité demeurent les grandes priorités du gouvernement, et le Programme du travail appuie ces priorités de façon continue.

L'honorable Lisa Raitt, C.P., députée
Ministre du Travail

Section I : Survol du Ministère

Raison d'être

La mission de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) est de bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, d'aider les Canadiens et Canadiennes à faire les bons choix afin que leur vie soit productive et gratifiante, et d'améliorer leur qualité de vie. Le Ministère offre aux Canadiens toute une gamme de programmes et de services dont ils peuvent bénéficier tout au long de leur vie, et ce, par l'entremise de trois secteurs d'activité : les programmes d'appui aux ressources humaines et au développement des compétences, le Programme du travail et Service Canada.

Responsabilités

Pour accomplir sa mission, le Ministère veille à :

- favoriser le développement d'un marché du travail national flexible;
- accroître la participation à la population active;
- éliminer les obstacles qui empêchent les Canadiens de poursuivre des études postsecondaires et de perfectionner leurs compétences;
- superviser les responsabilités fédérales dans le domaine du travail;
- offrir un soutien du revenu aux aînés, aux familles avec enfants et aux prestataires de l'assurance-emploi;
- exécuter des programmes et des services au nom d'autres ministères et organismes du gouvernement du Canada.

Au nombre des rôles et responsabilités qui sont au cœur de son mandat, il y a la conception et l'exécution de programmes et de services fédéraux bien connus, tels que :

- la Sécurité de la vieillesse;
- le Régime de pensions du Canada;
- l'assurance-emploi;
- les prêts et bourses d'études canadiens;
- le Programme canadien pour l'épargne-études;
- la Prestation nationale pour enfants;
- la Prestation universelle pour la garde d'enfants.

Ces mesures d'aide directe aux Canadiens font partie du filet de sécurité sociale du Canada et représentent plus de 95 % des dépenses du Ministère.

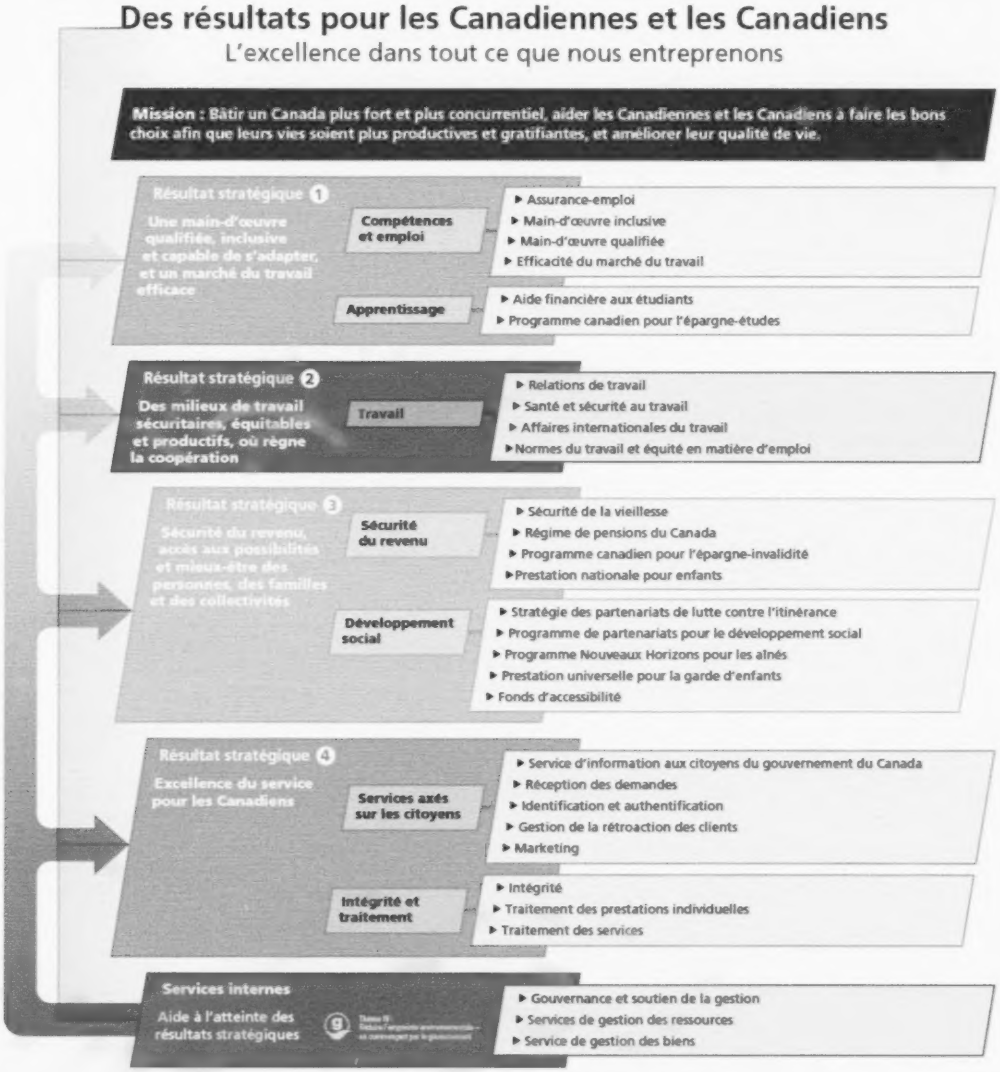
Le Programme du travail est chargé de coordonner les responsabilités fédérales en matière de travail, notamment de favoriser le respect des lois régissant le travail, la santé et la sécurité au travail et les normes du travail, ainsi que d'aider les syndicats et les employeurs à négocier et à renouveler leurs conventions collectives dans les milieux de travail de compétence fédérale. Il représente aussi le Canada au sein des organisations internationales qui s'occupent du travail, en plus de négocier et de mettre en œuvre les dispositions relatives au travail des initiatives de libéralisation du commerce.

Grâce à Service Canada, qui compte plus de 600 points de service dans l'ensemble du pays, le Ministère facilite l'accès des Canadiens à ses programmes et services et à ceux d'autres ministères fédéraux. En plus d'offrir des services en personne, Service Canada répond aux besoins des Canadiens en ligne, au www.servicecanada.gc.ca, et par téléphone, au 1 800 O-Canada, grâce à un réseau de centres d'appels spécialisés.

Enfin, RHDCC verse des subventions et des contributions à d'autres ordres de gouvernement et à des organismes, notamment à ceux des secteurs bénévole, privé et communautaire ou du milieu de l'éducation, afin de financer des projets qui répondent aux besoins du marché du travail canadien et aux besoins des Canadiens en matière de développement social.

Résultats stratégiques et architecture d'alignement des programmes

L'architecture d'alignement des programmes est une représentation graphique des programmes offerts par RHDCC et des résultats stratégiques que le Ministère cherche à obtenir pour les Canadiens au moyen de ces programmes. Elle comprend également des programmes visant les services internes du Ministère, qui contribuent à l'atteinte des quatre résultats stratégiques visés par RHDCC.



L'architecture d'alignement des programmes complète est disponible au http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications/aap/index.shtml.

Priorités organisationnelles

Puisque son mandat est vaste et diversifié, RHDCC doit continuellement s'adapter à un environnement en constante évolution. Les changements démographiques observés dans la société canadienne, les répercussions de la conjoncture économique changeante sur les possibilités sociales et économiques offertes aux Canadiens ainsi que les attentes croissantes en matière de services font en sorte que le gouvernement du Canada doit réduire ses dépenses et mettre en œuvre un plan de retour à l'équilibre budgétaire.

Au cours des trois prochaines années, RHDCC continuera d'évoluer afin d'obtenir de meilleurs résultats pour les Canadiens, tout en préservant l'argent des contribuables. Les initiatives de transformation et de modernisation des activités du Ministère lui permettront de réduire ses dépenses, de renforcer l'intégrité de ses programmes et d'améliorer ses services. RHDCC apportera aussi des améliorations à ses politiques et programmes en actualisant la conception de ses programmes et en adoptant de nouveaux modes de prestation de services pour répondre aux besoins changeants des Canadiens. Finalement, le Ministère s'efforce de devenir une organisation flexible à haut rendement en améliorant ses pratiques de gestion et son infrastructure de soutien afin qu'il puisse continuer de répondre aux besoins des Canadiens.

Priorité	**Type**	**Résultats stratégiques**
Transformation des activités et modernisation des activités principales	Permanente	**Résultat stratégique 1** Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace **Résultat stratégique 2** Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs où règne la coopération **Résultat stratégique 3** Sécurité du revenu, accès aux possibilités, et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités **Résultat stratégique 4** Excellence du service pour les Canadiens
Description		
Pourquoi s'agit-il d'une priorité? Plus que jamais, les Canadiens s'attendent à ce que le gouvernement offre des services de grande qualité qui soient rapides, sécuritaires et accessibles. Afin de répondre aux changements démographiques qui augmenteront la charge de travail du Ministère, modifieront les attentes des citoyens en matière de services et nécessiteront une réduction des coûts associés à la prestation des services, le Ministère continue de transformer la prestation de ses services, notamment utilisant davantage la technologie pour augmenter l'efficacité opérationnelle, simplifier la prestation des services et offrir plus de services en ligne.		

La transformation des activités de prestation des services s'applique à l'ensemble des services offerts par le Ministère, y compris les services du régime d'assurance-emploi, de la Sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada, et les services offerts par Service Canada au nom d'autres ministères. La transformation de la prestation des services visera également l'augmentation du nombre d'établissements scolaires qui utilisent le Portail de la confirmation d'inscription électronique dans le cadre du programme de prêts et bourses d'études du gouvernement du Canada.

Le Ministère améliore ses services pour offrir aux citoyens de meilleurs modes de communication avec le gouvernement et leur permettre de trouver une réponse à leurs questions dès le premier contact, et ce, le plus efficacement possible. Il améliorera les services de première ligne en élaborant un plan d'activités pluriannuel pour Mon dossier Service Canada et en étendant les services offerts en ligne et les options de libre-service. Il continuera aussi de fournir un service adapté aux besoins des citoyens par l'intermédiaire de la ligne 1 800 O-Canada et de travailler de concert avec d'autres ministères pour améliorer l'accès des citoyens aux services de Service Canada. La transformation de la prestation des services offerts par le Ministère répondra aussi aux attentes des citoyens, qui désirent que le gouvernement soit transparent et attentif aux besoins des Canadiens et qu'il offre des recours efficaces et efficients. Le nouveau Tribunal de la sécurité sociale continuera d'offrir aux Canadiens un processus d'appel juste, crédible et accessible.

On s'attend à ce que les percées technologiques fournissent des occasions d'améliorer la prestation des services, mais qu'elles représentent également des menaces pour la protection des renseignements personnels et de l'identité. La protection des renseignements personnels est une priorité pour RHDCC, puisqu'il détient une grande quantité de renseignements personnels. Ces renseignements personnels sont toutefois essentiels à l'élaboration et à l'exécution des programmes et des services offerts par le Ministère ou par ses partenaires. Les défis liés à la protection de ces renseignements feront l'objet de dispositions visant à renforcer la sécurité et à assurer un système sécuritaire de gestion de l'identité.

Le gouvernement s'est engagé à maintenir des milieux de travail forts, productifs, sains et concurrentiels. Pour concrétiser cet engagement de favoriser des milieux de travail sécuritaires, justes et productifs dans les secteurs de compétence fédérale, le Programme du travail continuera de moderniser ses politiques, ses programmes et ses pratiques opérationnelles.

Plans en vue de donner suite à la priorité

- Continuer de mettre en œuvre le programme d'automatisation de l'assurance-emploi.
- Continuer d'étudier et d'apporter des améliorations aux services offerts dans le cadre du Régime de pensions du Canada, y compris le Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada.
- Continuer de mettre en œuvre le programme d'amélioration des services de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti.
- Améliorer l'expérience utilisateur sur le site Web de Service Canada.
- Moderniser les activités des centres d'appels, augmenter les options de libre-service, offrir plus de transactions en ligne, et rédiger un plan d'activités pluriannuel pour Mon dossier Service Canada.
- Terminer la transition vers le nouveau Tribunal de la sécurité sociale.
- Continuer de moderniser la prestation des services du programme de subventions et de contributions en éliminant les lourdeurs administratives, en simplifiant les processus opérationnels, en automatisant les transactions et en développant les services offerts en ligne.
- Étendre la portée du Portail de la confirmation d'inscription électronique à plus d'établissements scolaires et d'étudiants qui possèdent un prêt ou une bourse d'études du gouvernement du Canada.
- Favoriser la conformité au moyen des cadres législatifs et réglementaires du Programme du travail.
- Réduire la paperasse et le fardeau administratif pour les petites entreprises.
- Renforcer la gestion de l'identité.
- Moderniser les processus et les politiques relatifs à la protection des renseignements personnels et renforcer la formation et la sensibilisation à cet égard.

Priorité	Type	Résultats stratégiques
Amélioration des politiques et des programmes	Priorité en cours depuis l'année précédente	**Résultat stratégique 1** Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace **Résultat stratégique 2** Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs où règne la coopération **Résultat stratégique 3** Sécurité du revenu, accès aux possibilités, et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

L'environnement économique du Canada est caractérisé par une demande croissante de travailleurs qualifiés dans certains secteurs et professions alors que le taux de chômage est élevé dans d'autres secteurs et professions. Le gouvernement du Canada a réagi à ce problème en améliorant ses programmes du marché du travail, y compris le régime d'assurance-emploi. Pour l'exercice 2013-2014, RHDCC continuera de mettre en œuvre l'initiative Jumeler les Canadiens et les emplois disponibles et d'autres mesures connexes.

La mise en œuvre de bon nombre de ces améliorations de programmes nécessitera une étroite collaboration avec les provinces et les territoires et avec d'autres partenaires. Plus particulièrement, RHDCC collaborera avec les provinces et les territoires à la mise en œuvre de projets qui améliorent les liens entre les programmes de soutien du revenu (partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et les mesures actives d'emploi (partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) afin que les Canadiens soient plus rapidement informés des emplois disponibles. RHDCC discutera également avec les provinces et les territoires de l'avenir des programmes du marché du travail destinés aux personnes handicapées.

Soutenir l'acquisition de compétences relatives au marché du travail qui correspondent aux besoins actuels et futurs des employeurs est une priorité pour RHDCC. Le Ministère poursuivra donc ses initiatives qui visent à guider les jeunes vers les secteurs du marché où la demande est élevée et s'assurera que les Autochtones, y compris les jeunes, acquièrent les compétences recherchées sur le marché du travail. Il est crucial d'assurer la disponibilité d'une information pertinente sur le marché du travail afin d'aider les travailleurs canadiens et les jeunes à choisir un emploi ou une carrière. Le Ministère améliorera l'information sur le marché du travail à l'aide d'outils comme le site Web *Travailler au Canada* et par la collecte de données sur les pénuries de travailleurs qualifiés dans certains secteurs et professions. En raison de la demande élevée de travailleurs qualifiés des métiers, le Ministère encouragera l'acquisition de compétences dans ce domaine. Il continuera aussi de soutenir la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger et de travailler à éliminer les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces. Enfin, en collaboration avec ses partenaires, il renforcera les liens entre la demande de travailleurs qualifiés et le programme d'immigration.

Les nouveaux modèles de prestation des services, comme les partenariats avec des entreprises à but lucratif et non lucratif en vue d'obtenir de nouvelles formes d'investissement et de soutien pour les projets ayant un avantage collectif, et les nouvelles formes d'accords, notamment ceux qui lient l'octroi de fonds à l'atteinte de résultats mesurables, sont de plus en plus considérés comme des moyens rentables de générer des résultats sociaux positifs. Les modèles non traditionnels de prestation de services permettent de mettre à profit les forces des communautés dans l'intérêt général. Ainsi, le Ministère s'engage à étudier la possibilité d'utiliser ces nouveaux mécanismes au cours des prochaines années.

Les milieux de travail canadiens doivent pouvoir s'adapter à un plus large éventail d'enjeux pour rester ouverts, intégrateurs et productifs. Le Programme du travail est résolu à entreprendre plusieurs activités en vue d'améliorer encore plus l'exécution de ses programmes et la prestation de ses services.

Plans en vue de donner suite à la priorité

- Continuer d'améliorer l'efficacité, l'équité et la flexibilité du régime d'assurance-emploi.
- Collaborer avec les provinces et les territoires et avec d'autres partenaires afin de trouver des moyens de stimuler l'acquisition de compétences relatives au marché du travail par les travailleurs canadiens, y compris ceux qui rencontrent des obstacles limitant leur participation au marché du travail.
- Encourager les Canadiens à tirer parti des possibilités dans les secteurs où la demande est élevée.
- Mettre en œuvre le programme de partenariats sociaux en collaborant avec le secteur sans but lucratif et le secteur privé afin de trouver de nouvelles solutions aux problèmes sociaux grâce aux partenariats sociaux et aux instruments de finance sociale.
- Continuer de revoir et de renouveler les programmes et les politiques du Programme du travail.
- Étendre les initiatives de prévention et de sensibilisation en milieu de travail.
- Continuer de contribuer au développement du programme de commerce international du gouvernement en négociant et en mettant en œuvre des accords de coopération dans le domaine du travail.

Priorité	Type	Programme
Établissement d'une organisation à haut rendement	Nouvelle	Services internes (Activités contribuant à l'atteinte de tous les résultats stratégiques)

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

Le budget de 2012 a démontré que le gouvernement du Canada continue de mettre l'accent sur l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des activités gouvernementales, notamment en réduisant le coût de ses activités, y compris celles qui sont liées aux services habilitants internes. RHDCC s'engage à renforcer et à simplifier ses services internes pour permettre au Ministère de continuer de s'acquitter de son mandat. Le Programme de renouvellement des services habilitants du Ministère est un programme de transformation pluriannuel qui modernisera la prestation des services internes des directions générales du Ministère qui offrent des services habilitants, c.-à-d. la Direction générale des services de ressources humaines, la Direction générale de l'agent principal des finances, et la Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie.

Comme l'effectif du Ministère vieillit et que RHDCC continue de mettre l'accent sur l'efficacité, l'établissement de milieux de travail sains et habilitants et le maintien d'un effectif productif et compétent seront essentiels au succès du Ministère au cours des prochaines années. Ainsi, la stratégie ministérielle de gestion des personnes sera fondée sur le rendement de l'organisation et la façon dont les employés y contribuent.

En devenant une organisation à haut rendement, RHDCC pourra atteindre ses objectifs stratégiques de manière plus efficace et efficiente. Le Ministère met en œuvre une approche plus globale et uniforme de la gestion du rendement afin de mieux harmoniser ses activités avec ses priorités et de renforcer l'intégration des processus de planification des activités, des finances et des ressources humaines. La modernisation des services internes, par l'élimination de la technologie vieillissante et le recours accru aux solutions électroniques, contribuera aussi à réduire le chevauchement des tâches et à améliorer la qualité des processus internes.

Plans en vue de donner suite à la priorité

- Poursuivre la mise en œuvre d'un modèle intégré de prestation des services de type « cliquez, appelez, consultez » qui soit axé sur le client grâce à la mise en place, dans le cadre du Programme de renouvellement des services habilitants, de deux nouveaux systèmes de planification des ressources de l'organisation : PeopleSoft, et Systèmes, applications et produits (SAP).
- Élaborer une nouvelle stratégie triennale de gestion intégrée des personnes.
- Renforcer et intégrer la gestion financière, les ressources humaines, et les pratiques et la planification opérationnelles.
- Moderniser les fonctions de tenue de dossiers.
- Unifier la gestion de l'information dans l'ensemble du Ministère.
- Moderniser les technologies de l'information en abandonnant les anciens systèmes d'ordinateurs centraux pour adopter un nouvel environnement à systèmes ouverts.
- Améliorer la gestion du rendement et la mobilisation des employés.
- Améliorer la planification de la relève et le transfert des connaissances.
- Fournir aux employés les outils qui leur permettent d'être efficaces.

Analyse des risques

La gestion des risques, élément essentiel des activités de planification du Ministère, contribue à la réalisation des objectifs souhaités. Les risques ministériels présentés ici sont le résultat d'auto-évaluations des risques, qui ont permis de déceler les risques importants auxquels la haute direction devra porter une attention particulière au cours de l'exercice. Ces risques seront à l'ordre du jour des réunions de la haute direction tout au long de l'exercice, ce qui permettra de les gérer adéquatement. Les discussions de la haute direction porteront également sur tout nouveau risque qui pourrait apparaître après les discussions initiales. Des efforts sont déployés à tous les niveaux de l'organisation afin que les cadres supérieurs disposent de toute l'information nécessaire pour prendre des décisions éclairées en matière de gestion des risques.

Voici les risques organisationnels qui pourraient influer sur la réalisation des objectifs du Ministère en 2013-2014, et les mesures d'atténuation que la haute direction a décidé de prendre :

Transformation
En 2013-2014, le Ministère continuera de surveiller les risques associés à la mise en œuvre du programme de changement ainsi que leurs répercussions possibles sur la mise en œuvre des nouvelles initiatives, des programmes de base et des normes de service. Trois facteurs principaux contribuent à ces risques : la portée et la complexité des changements, l'incidence du changement sur les employés du Ministère et, surtout, le grand nombre d'activités de transformation menées en même temps.

RHDCC continuera de compter sur ses mesures d'atténuation et ses stratégies de surveillance actuelles, notamment la surveillance constante assurée par le travail des comités de niveau supérieur et par la mise en œuvre continue du modèle des services de technologie de l'information, du plan d'investissement, de la stratégie de gestion des effectifs et de la politique nationale sur l'apprentissage. Cette surveillance permettra de détecter rapidement une augmentation du risque et d'y réagir promptement.

Tout en menant à bien le Programme de renouvellement des services habilitants, la Direction générale des services de ressources humaines, la Direction générale de l'agent principal des finances et la Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie poursuivront leur modernisation afin de gérer plus efficacement ces risques. Entre-temps, la mise en œuvre de plans de gestion du changement et d'autres outils de gestion des ressources humaines et des finances aidera le Ministère à toujours être en mesure de maintenir ses services de base même en plein processus de changement.

Technologies de l'information

RHDCC fait un usage intensif des technologies de l'information pour offrir des services aux Canadiens. Le remplacement de l'infrastructure informatique et des applications vieillissantes du Ministère est en cours. Cependant, en raison de l'ampleur et de la complexité des changements, le Ministère risque de ne pas être en mesure d'utiliser efficacement les ressources disponibles. Cela pourrait se produire alors que le Ministère s'efforce de moderniser la prestation de ses services en procédant à une transformation technologique d'envergure, tout en poursuivant ses activités courantes.

Pour atténuer les risques associés aux technologies de l'information, le Ministère continuera de moderniser ses outils en déterminant les applications à risque et en choisissant des logiciels de série du commerce pour les remplacer. En 2013-2014, le Ministère mettra en œuvre de nouvelles technologies qui lui permettront d'accroître sa capacité de surveiller et de contrôler l'environnement de travail pour réduire les risques potentiels à la sécurité, conformément aux nouvelles directives sur la sécurité des technologies de l'information. En outre, le Ministère planifiera la maintenance continue de ses systèmes et harmonisera ses normes et services à ceux qui sont utilisés dans l'ensemble du gouvernement, tels que le recours à Services partagés Canada. Il devra notamment remplacer les systèmes personnalisés vieillissants de gestion des finances et des ressources humaines par un logiciel moderne du commerce, ce qui lui permettra de réduire les coûts de maintenance tout en augmentant la qualité de l'information disponible; les gestionnaires pourront ainsi prendre des décisions éclairées. En outre, diverses structures de gouvernance sont en place pour contrôler et gérer toutes les dépenses importantes de ressources (notamment les investissements dans les technologies de l'information) au niveau organisationnel. Plus précisément, le Conseil des grands projets et investissements et son processus ont mis en place de nouvelles autorités responsables des projets au Ministère qui répondent à la capacité ministérielle en gestion de projets.

Ressources humaines

L'important programme de changement que RHDCC réalise continuera à se répercuter sur la productivité et sur l'environnement de travail. Ce risque comporte deux facettes. D'une part, le maintien d'un milieu de travail sain et stimulant où les employés sont engagés et productifs demeure une priorité pour RHDCC et est essentiel à la capacité du Ministère d'offrir des services aux Canadiens. D'autre part, le Ministère craint de ne pas disposer des personnes ayant les bonnes compétences dans les bons postes, alors qu'il s'adapte aux nouveaux rôles qu'il est appelé à jouer et à tous les changements structurels qui les accompagnent. Le « changement de compétences » pose un risque en raison des départs à la retraite et d'autres départs imminents qui pourraient entraîner une perte considérable de mémoire organisationnelle et de connaissances.

RHDCC élabore une nouvelle stratégie triennale de gestion intégrée des personnes. Cette stratégie cible la création d'un milieu de travail sain et stimulant, la constitution d'un effectif productif et qualifié, la prestation des services internes appropriés ainsi que diverses mesures concernant le réaménagement des effectifs. La mise en œuvre de cette stratégie, une surveillance attentive de la santé et du bien-être de l'organisation et une réponse rapide aux nouveaux problèmes aideront le Ministère à atténuer ces risques.

Gestion de l'information et protection des renseignements personnels

La prolifération des nouvelles technologies mobiles et les dispositifs de stockage portables augmentent le risque de perte de documents et de données, y compris la perte de renseignements personnels ou confidentiels. Ce risque est aggravé par l'évolution des besoins en matière de gestion des documents et la demande de solutions de gestion de l'information. Les départs à la retraite et les autres départs peuvent également nuire à la capacité du personnel à trouver certains documents stockés dans les réseaux du Ministère et à y accéder efficacement, ou à sa capacité à gérer efficacement les documents existants, qu'il faut conserver ou détruire. Par conséquent, le Ministère est susceptible de perdre ou de communiquer de façon inappropriée des renseignements confidentiels par inadvertance. D'ailleurs, des dispositifs de stockage portables contenant des renseignements personnels ont été perdus, ce qui est inacceptable. En effet, cela a pu causer un préjudice à des clients et à des employés du Ministère de même qu'un tort considérable à la réputation du Ministère.

Pour réduire le risque de perte ou de communication inappropriée de renseignements, notamment de renseignements personnels, et pour atténuer les risques de perte de périphériques de stockage USB portables, le Ministère a instauré une nouvelle directive sur la sécurité des technologies de l'information et un nouveau protocole exigeant le cryptage de tous les périphériques de stockage USB portables et interdisant l'utilisation de lecteurs de disques durs portables. À ces nouvelles mesures s'ajouteront des évaluations continues des risques.

RHDCC examinera ses pratiques de sécurité pour s'assurer que les renseignements confidentiels sont protégés adéquatement et établira un cadre de prévention contre la perte de données qui précisera où les données sont stockées et permettra de surveiller l'utilisation des données et de prévenir la perte de données. Tout le personnel sera tenu de suivre une formation sur la manipulation correcte des renseignements confidentiels. Par ailleurs, une stratégie globale de gestion de l'information, qui sera déployée au cours des prochaines années, garantira le classement et le stockage appropriés des dossiers documentaires à valeur opérationnelle; l'élimination des documents sans valeur; le nettoyage des archives de fichiers en réseau, des disques partagés, des sites SharePoint et des archives de courrier électronique; et l'amélioration de la transmission de l'information, de l'accès aux données, de l'extraction de données et de l'architecture de l'information.

Risque financier

Dans le cadre de sa contribution au retour à l'équilibre budgétaire d'ici 2015 au gouvernement du Canada, le Ministère continue sa transformation en ayant des objectifs d'efficacité accrus. En raison de cette contribution, le Ministère risque de ne pas réaliser à temps les gains d'efficacité escomptés. De plus, en raison du peu de souplesse du budget, le Ministère risque de ne pas être en mesure de réaligner les fonds de manière appropriée pour garantir l'atteinte de ses objectifs prioritaires et permanents en temps opportun.

Pour atténuer ces risques, le Ministère continue de resserrer les liens entre la planification et l'établissement des priorités, et entre la gestion des ressources et la prise de décisions financières connexes. De plus, il entreprendra des activités de suivi et de présentation de rapports à l'égard de diverses initiatives de transformation afin de fournir des indicateurs précoces pour les secteurs qui méritent une attention particulière. Ainsi, il s'assurera que les ressources publiques sont utilisées de manière efficace et efficiente, et qu'elles sont affectées aux grandes priorités du Ministère, ce qui contribuera à l'atteinte des objectifs.

Sommaire de la planification

Ressources financières (dépenses prévues en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) pour 2013-2014*	Dépenses prévues pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2014-2015	Dépenses prévues pour 2015-2016
52 208,0	110 293,8	114 355,2	119 404,7

* Exclut les prêts non budgétaires en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants. Les prestations d'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada sont exclues du Budget principal des dépenses du Ministère, mais incluses dans les dépenses prévues.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

2013-2014	2014-2015	2015-2016
20 532	18 516	18 239

Tableau récapitulatif de la planification des programmes par résultat stratégique (en millions de dollars)

Résultat stratégique	Programme	Dépenses réelles pour 2010-2011	Dépenses réelles pour 2011-2012	Prévision des dépenses pour 2012-2013	Dépenses prévues			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
					2013-2014	2014-2015	2015-2016	
Résultat stratégique 1 : Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace	Programme 1 : Compétences et emploi	25 034,7	19 603,5	20 045,6	20 656,1	20 436,9	20,733,6	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens (www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx)
	Programme 2 : Appren-tissage	2 921,1	3 184,3	3 166,8	2 899,2	2 840,2	2,773,8	Une économie axée sur l'innovation et le savoir (www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx)
Total partiel		**27 955,8**	**22 787,8**	**23 212,4**	**23 555,3**	**23 277,1**	**23 507,4**	

La diminution de plus de 5 milliards de dollars de 2010-2011 à 2011-2012 est principalement due à une diminution de 2,9 milliards de dollars résultant d'un paiement législatif associé aux mesures temporaires d'amélioration des prestations d'assurance-emploi de 2010-2011. Elle est aussi le résultat d'une diminution de 1,7 milliard de dollars en prestations d'assurance-emploi principalement en raison du taux moyen de chômage qui est passé de 7,9 % en 2010-2011 à 7,4 % en 2011-2012, ainsi que d'une diminution de 0,5 milliard de dollars à la partie II de l'assurance-emploi.

Résultat stratégique	Programme	Dépenses réelles pour 2010-2011	Dépenses réelles pour 2011-2012	Prévision des dépenses pour 2012-2013	Dépenses prévues			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
					2013-2014	2014-2015	2015-2016	
Résultat stratégique 2 : Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération	Travail	262,8	270,0	288,2	271,2	265,6	265,9	Un marché équitable et sécurisé (www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx)
Total partiel		**262,8**	**270,0**	**288,2**	**271,2**	**265,6**	**265,9**	

Il n'y a pas d'écart significatif. Les diminutions des dépenses prévues sont liées au fait que le programme planifie simplifier la prestation des services et se concentrer sur son mandat principal et sur les secteurs hautement prioritaires.

Résultat stratégique	Programme	Dépenses réelles pour 2010-2011	Dépenses réelles pour 2011-2012	Prévision des dépenses pour 2012-2013	Dépenses prévues			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
					2013-2014	2014-2015	2015-2016	
Résultat stratégique 3 : Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités	Programme 1 : Sécurité du revenu	67 430,8	71 613,9	76 398,0	80 680,5	85 278,4	90 084,1	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens (www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx)
	Programme 2 : Développement social	2 917,3	2 865,6	3 051,5	3 030,1	2 906,9	2 932,9	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale (www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx)
Total partiel		**70 348,1**	**74 479,5**	**79 449,5**	**83 710,6**	**88 185,3**	**93 017,0**	

Les augmentations annuelles sont principalement attribuables à des augmentations des prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada associées au vieillissement de la population et aux changements dans les prestations mensuelles moyennes. Les prestations de la Sécurité de la vieillesse prévues en 2015-2016 sont de 47,5 milliards de dollars (34,7 milliards de dollars en 2009-2010). Cinquante-huit pour cent de cette augmentation, soit approximativement 7,5 milliards de dollars, sont attribuables au vieillissement de la population, et 42 %, soit environ 5,3 milliards de dollars, sont associés à l'augmentation des prestations mensuelles moyennes. Les prestations du Régime de pensions du Canada prévues en 2015-2016 sont de 42,2 milliards de dollars (30,4 milliards de dollars en 2009-2010). De cette augmentation, 60 %, ou approximativement 7,1 milliards de dollars, peuvent être attribués au vieillissement de la population et 40 %, ou environ 4,7 milliards de dollars, à l'augmentation des prestations mensuelles moyennes.

Résultat stratégique	Programme	Dépenses réelles pour 2010-2011	Dépenses réelles pour 2011-2012	Prévision des dépenses pour 2012-2013	Dépenses prévues			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
					2013-2014	2014-2015	2015-2016	
Résultat stratégique 4 : Excellence du service pour les Canadiennes et les Canadiens	Programme 1 : Services axés sur les citoyens	520,9	481,6	320,4	284,5	276,7	276,7	Un gouvernement fédéral transparent, responsable et sensible aux besoins des Canadiens (www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx)
	Programme 2 : Intégrité et traitement	748,6	786,5	814,9	697,9	649,9	637,5	Un gouvernement fédéral transparent, responsable et sensible aux besoins des Canadiens (www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx)
Total partiel		**1 269,5**	**1 268,1**	**1 135,3**	**982,4**	**926,6**	**914,2**	

Les diminutions annuelles sont principalement attribuables aux mesures de programmes liées aux budgets de 2011 et de 2012. Ces mesures comprennent des réductions des frais généraux administratifs, y compris des réductions liées à la structure organisationnelle de l'administration centrale nationale; une efficacité accrue en matière de prestation de services, ce qui facilitera les relations entre les Canadiens et le gouvernement, et permettra d'effectuer des économies opérationnelles et de programme accrues; une simplification de l'administration des programmes afin de mieux satisfaire aux priorités du gouvernement; et l'élimination du double emploi relatif aux services des appels et des tribunaux en remplaçant l'actuel système de tribunaux administratifs visant les principaux programmes fédéraux de sécurité sociale par un seul organe décisionnel. Le nouveau Tribunal de la sécurité sociale continuera de fournir aux Canadiens un processus équitable, rapide et accessible tout en éliminant le chevauchement et le double emploi dans le cadre des processus administratifs. Ce sont des efforts visant à moderniser l'administration; les Canadiens continueront de recevoir le même niveau de service direct dans leur communauté.

Tableau sommaire – Planification pour les services internes (en millions de dollars)

Programme	Dépenses réelles pour 2010-2011	Dépenses réelles pour 2011-2012	Prévision des dépenses pour 2012-2013	Dépenses prévues		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
Services internes	925,3	959,5	903,7	874,6	805,8	802,2
Total partiel	**925,3**	**959,5**	**903,7**	**874,6**	**805,8**	**802,2**

Les diminutions peuvent s'expliquer principalement par une réduction des frais généraux administratifs, y compris de ceux liés à la structure organisationnelle; des économies opérationnelles accrues permettant une meilleure utilisation des ressources et l'élimination du double emploi dans le domaine des ressources humaines, des finances et de la technologie; et une consolidation de la recherche et des fonctions stratégiques afin de mieux satisfaire aux priorités du gouvernement.

Total du sommaire de la planification (en millions de dollars)

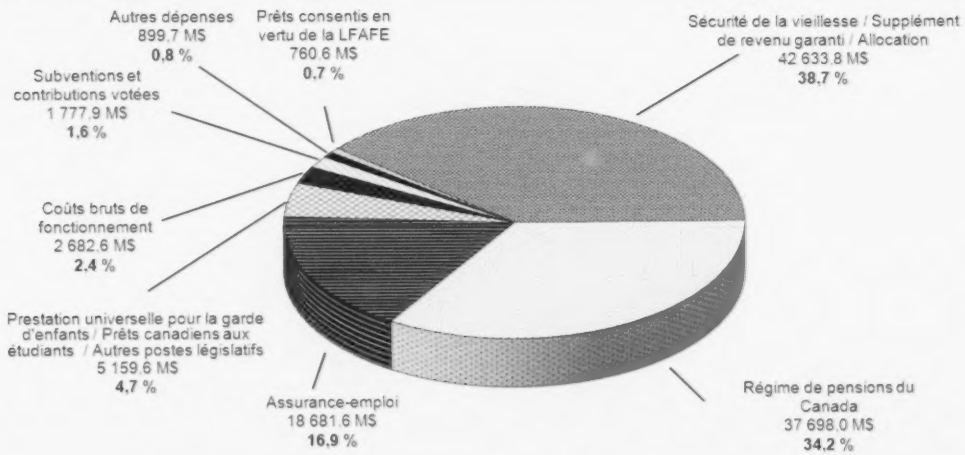
Résultats stratégiques, programmes et services internes	Dépenses réelles pour 2010-2011	Dépenses réelles pour 2011-2012	Prévision des dépenses pour 2012-2013	Dépenses prévues		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
Autres coûts*	**705,7**	**1 095,1**	**676,8**	**899,7**	**894,8**	**898,0**
Total	**101 467,2**	**100 860,0**	**105 665,9**	**110 293,8**	**114 355,2**	**119 404,7**

* Les autres coûts comprennent les coûts administratifs d'autres ministères imputés au Compte des opérations de l'assurance-emploi et au Compte du Régime de pensions du Canada. Cela comprend aussi les créances douteuses de l'assurance-emploi et les recouvrements d'indemnisations des accidentés du travail des autres ministères.

Profil des dépenses

En 2013-2014, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) prévoit consacrer 110,3 milliards de dollars aux programmes et aux services. De cette somme, 104,9 milliards de dollars sont versés directement aux Canadiennes et aux Canadiens dans le cadre de programmes de paiements de transfert, comme l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Prestation universelle pour la garde d'enfants, la Sécurité de la vieillesse et les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

TOTAL CONSOLIDÉ : 110 293,8 millions de dollars



RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA – DÉPENSES BRUTES
(en millions de dollars)

Budgétaire		
Coûts nets de fonctionnement		**999,7**
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :		
Régime de pensions du Canada	281,5	
Compte des opérations de l'assurance-emploi	1 279,7	
Indemnisation des accidentés du travail	115,0	
Autres ministères	6,7	1 682,9
Coûts bruts de fonctionnement		**2 682,6**
Subventions et contributions votées		**1 777,9**
Total des dépenses brutes		**4 460,5**
Autres – Indemnisation des accidentés du travail et coûts et montants recouvrés du Compte d'assurance-emploi et du RPC		**899,7**
Non Budgétaire		
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)*		**760,6**

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS
(en millions de dollars)

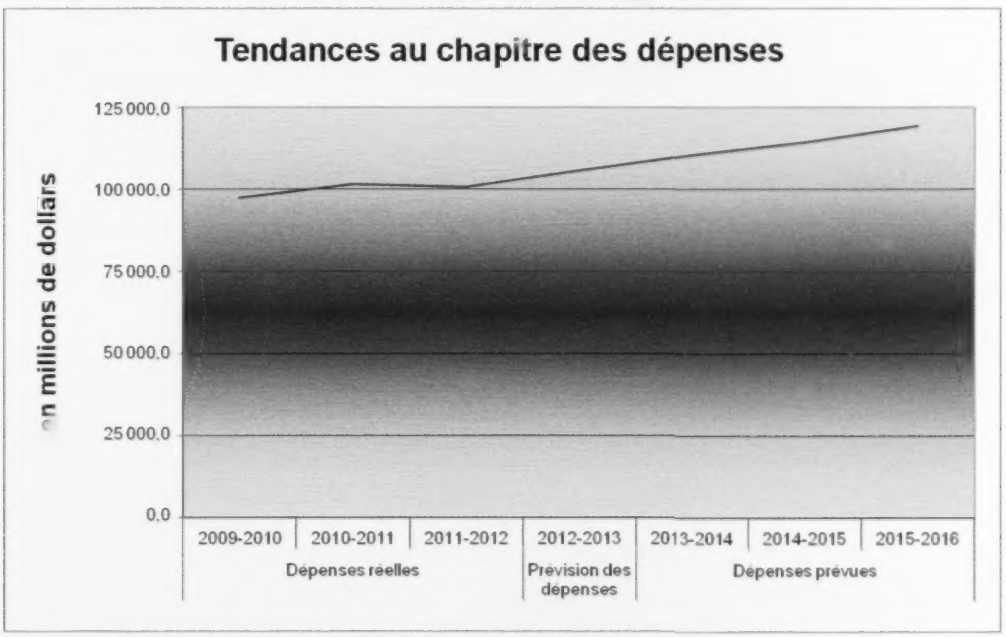
Subventions et contributions :		
Programme de la Sécurité de la vieillesse		**32 351,6**
Supplément de revenu garanti		**9 735,3**
Allocations		**546,9**
Autres paiements législatifs :		
Prestation universelle pour la garde d'enfants	2 788,0	
Prêts canadiens aux étudiants	1 104,9	
Subvention canadienne pour l'épargne-études	754,0	
Régime enregistré d'épargne-invalidité	299,5	
Bon d'études canadien	128,0	
Programme de protection des salariés	49,3	
Passeport pour ma réussite	6,0	**5 129,7**
Sous-Total		**47 763,5**
Prestations du Régime de pensions du Canada		**37 698,0**
Prestations d'assurance-emploi		
Partie I	16 607,0	
Partie II	2 074,6	**18 681,6**
Autres comptes à fins déterminées		**29,9** [a]
Total des paiements de transfert législatifs		**104 173,0**

[a] Ce montant comprend les paiements relatifs au Comptes des rentes sur l'État, au Compte d'assurance du service civil et au Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

Tendance au chapitre des dépenses

Le graphique qui suit illustre la tendance des dépenses pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada de 2009-2010 à 2015-2016. Pour l'année financière 2013-2014, Ressources humaines et Développement des compétences Canada prévoit consacrer 110,3 milliards de dollars pour atteindre les résultats prévus de ses programmes.

Pour les périodes de 2009-2010 à 2012-2013, le total des dépenses inclut tous les postes votés et approuvés par le Parlement dans le Budget principal des dépenses et les Budgets supplémentaires des dépenses ainsi que les sommes recouvrables. Pour les périodes de 2013-2014 à 2015-2016, le total des dépenses correspond aux dépenses prévues.



Total consolidé des dépenses (en millions de dollars)						
Dépenses réelles			Prévision des dépenses	Dépenses prévues		
2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
97 402,7	101 467,2	100 860,0	105 665,9	110 293,8	114 355,2	119 404,7

Les changements pour les périodes de 2009-2010 à 2015-2016 s'expliquent principalement par les prestations du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et de l'assurance-emploi. En 2011-2012, Services partagés Canada a été créé pour rationaliser et consolider les réseaux, les centres de données et les systèmes de courriel du gouvernement. Services partagés Canada symbolise l'adoption d'une approche d'entreprise en matière

d'infrastructure de technologie de l'information dans l'ensemble du gouvernement. Ce transfert est en place depuis le 15 novembre 2011 et les dépenses prévues ont été ajustées en conséquence.

Prestations du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse

Les prestations du Régime de pensions du Canada prévues en 2015-2016 sont de 42,2 milliards de dollars (30,4 milliards de dollars en 2009-2010) et les prestations de la Sécurité de la vieillesse prévues en 2015-2016 sont de 47,5 milliards de dollars (34,7 milliards de dollars en 2009-2010). Les augmentations annuelles sont associées au vieillissement de la population et aux changements dans les prestations mensuelles moyennes. Il est estimé que de 2009-2010 à 2015-2016, le nombre de bénéficiaires des prestations du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse augmentera de plus de un million. En effet, le nombre de bénéficiaires du Régime de pensions du Canada passera de 4,54 millions en 2009-2010 à 5,56 millions en 2015-2016, alors que pour la même période, le nombre de bénéficiaires de la Sécurité de la vieillesse passera de 4,73 millions à 5,74 millions. Durant cette même période, il est estimé que le taux des prestations mensuelles augmentera approximativement de 75 $ par mois en moyenne pour ces deux programmes.

Prestations d'assurance-emploi

Les prestations d'assurance-emploi varient chaque année principalement en raison de changements dans le taux moyen de chômage. À titre d'exemple, la diminution dans les prestations d'assurance-emploi de 2010-2011 à 2011-2012 résulte d'une diminution du taux de chômage moyen, qui est passé de 7,9 % à 7,4 %.

Budget des dépenses par crédit voté

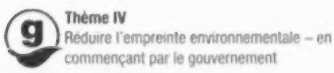
Pour connaître les crédits alloués à RHDCC, consulter la publication intitulée *Budget principal des dépenses de 2013-2014*. Une version électronique de cette publication se trouve au www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/me-bpd-fra.asp.

Contribution à la Stratégie fédérale de développement durable

La Stratégie fédérale de développement durable énonce l'engagement du gouvernement du Canada à améliorer la transparence du processus de prise de décision concernant l'environnement en exprimant clairement ses principaux objectifs et cibles stratégiques en matière de protection de l'environnement. Le gouvernement consultera la population en 2013-2014 au sujet du deuxième cycle de trois ans de la Stratégie fédérale de développement durable (2013-2016). La Stratégie fédérale de développement durable pour 2013-2016 sera achevée en 2013-2014. Elle sera présentée dans le rapport sur le rendement de fin d'exercice pour 2013-2014.

RHDCC veille à ce que ces objectifs soient pris en compte dans le cadre de ses processus décisionnels. Ainsi, dans le cadre du processus fédéral d'évaluation environnementale stratégique, toute nouvelle politique, tout nouveau plan ou toute nouvelle initiative de programme comprend une analyse de ses incidences sur l'atteinte des objectifs et des cibles de la Stratégie fédérale de développement durable. Les résultats des évaluations environnementales stratégiques sont rendus publics au moment de l'annonce d'une initiative, montrant ainsi l'engagement du Ministère relativement à l'atteinte des objectifs et des cibles de la Stratégie fédérale de développement durable.

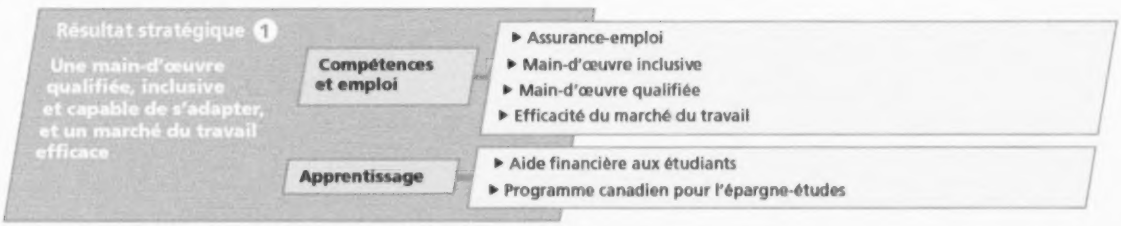
Le Ministère contribue au thème IV (« Réduire l'empreinte environnementale – En commençant par le gouvernement »), représenté par l'identificateur visuel suivant :



Pour en savoir plus sur les activités que mène RHDCC à l'appui du développement durable, voir la section II du présent rapport et le site Web du Ministère, au www.rhdcc.gc.ca/fra/publications/sdd/index.shtml. Pour une description complète de la Stratégie, consulter le site Web de la Stratégie fédérale de développement durable, au www.ec.gc.ca/dd-sd.

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique 1



Programme : Compétences et emploi

Description du programme

Ce programme a pour mandat de veiller à ce que les personnes actives sur le marché du travail canadien puissent accéder aux mesures de soutien dont elles ont besoin pour intégrer le marché du travail ou s'y replacer et contribuer à la croissance économique en participant pleinement au marché du travail. Les initiatives s'inscrivant dans ce programme concourent à la réalisation d'objectifs généraux communs, à savoir favoriser le développement des compétences, encourager la participation au marché du travail et assurer l'efficience du marché du travail.

Ressources financières (dépenses prévues en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2014-2015	Dépenses prévues pour 2015-2016
1 929,0	20 656,1	20 436,9	20 733,6

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2013-2014	2014-2015	2015-2016
1 612	1 495	1 441

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles et résultats antérieurs
Les travailleurs en situation d'ajustement ont accès à une aide financière temporaire.	Pourcentage des chômeurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi parmi ceux qui ont récemment vécu une cessation d'emploi et qui répondent aux critères d'admissibilité du régime Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi	Cible : 80-85 % Résultats antérieurs 2011 : 78,4 % 2010 : 83,9 % 2009 : 86,2 % 2008 : 82,2 % 2007 : 82,3 %
La population canadienne, y compris les groupes sous-représentés et les travailleurs vulnérables, a l'occasion d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi productif et le conserver.	Proportion des clients qui ont un emploi ou qui sont de retour aux études après une intervention dans le cadre d'un des programmes d'emploi du gouvernement fédéral, soit la Stratégie emploi jeunesse, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, ou le Fonds pour les compétences et les partenariats. Source : Données administratives	Cible : 55-65 % Résultats antérieurs 2011-2012 : 67,7 % 2010-2011 : 56,8 % 2009-2010 : 56,8 % 2008-2009 : 61,4 % 2007-2008 : 59,9 %
L'offre et la demande du marché du travail national sont équilibrées.	Proportion des bénéficiaires de prestations régulières de l'assurance-emploi qui utilisent toutes leurs semaines de prestations* Source : Données administratives sur l'assurance-emploi * Les données et l'analyse relatives à l'épuisement des prestations concernent les demandes présentées au cours d'un exercice lorsqu'il y a assez de temps pour assurer l'échéance de toutes les demandes analysées. La cible se caractérise par un déclin. Il y a de nombreux facteurs qui déterminent la proportion, y compris les facteurs économiques et politiques. Par exemple, une diminution de la proportion peut être attribuable à une amélioration de l'économie (c'est-à-dire que plus de prestataires d'assurance-emploi ont trouvé du travail) ou à l'efficacité du régime d'assurance-emploi.	Cible : 23-27 % Résultats antérieurs 2009-2010 : 24,8 % 2008-2009 : 27,0 % 2007-2008 : 28,4 % Note : Il y a un décalage dans la disponibilité des données pour cet indicateur.
	Pourcentage d'apprentis qui ont terminé leur programme d'apprentissage et obtenu un certificat dans un métier désigné Sceau rouge Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits * Cet indicateur est calculé en divisant le nombre de personnes qui étaient inscrites à un programme d'apprentissage il y a cinq exercices (c.-à-d. en 2008-2009) par le nombre de personnes qui ont terminé leur programme d'apprentissage et qui ont obtenu leur certification au cours du présent exercice (c.-à-d. 2013-2014). Une période de cinq ans est utilisée aux fins du calcul, car il s'agit de la durée moyenne d'un programme d'apprentissage.	Cible : 45-55 % Résultats antérieurs : s.o. (indicateur modifié)

Faits saillants de la planification

Améliorer l'efficience, l'équité et la flexibilité du régime d'assurance-emploi

Le Ministère continuera de mettre en œuvre le large éventail d'améliorations au régime d'assurance-emploi annoncées dans le *Plan d'action économique du Canada de 2012*, y compris l'élimination des facteurs de désincitation au travail, l'augmentation du soutien accordé aux chômeurs canadiens, et le jumelage rapide des travailleurs et des emplois afin d'améliorer la qualité de vie des travailleurs et l'économie canadienne. Ces améliorations demeureront une priorité de RHDCC pour l'exercice 2013-2014. Le Ministère se penchera aussi sur d'autres moyens d'améliorer l'efficience, l'équité et la flexibilité du régime d'assurance-emploi.

Collaborer avec les provinces et les territoires et avec d'autres partenaires pour stimuler l'acquisition de compétences et réduire les obstacles à la participation au marché du travail

Le Ministère collaborera avec ses partenaires, y compris les provinces et les territoires, pour mettre en œuvre des initiatives et des approches novatrices qui favorisent l'acquisition de compétences relatives au marché du travail par les travailleurs canadiens. La collaboration avec les provinces et les territoires dans le cadre de projets qui permettent de mieux lier le soutien au revenu (partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et les mesures actives d'emploi (partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) est un aspect important de l'initiative Jumeler les Canadiens et les emplois disponibles. Afin d'aller de l'avant avec ces projets, RHDCC modernisera aussi les systèmes de technologie de l'information nécessaires. Il devra aussi discuter avec les provinces et les territoires de l'avenir des programmes du marché du travail destinés aux personnes handicapées. Le Ministère travaillera de concert avec le secteur sans but lucratif et le secteur privé pour mettre en œuvre plusieurs projets pilotes visant à tester les approches axées sur les partenariats sociaux et la finance sociale dans le domaine de l'alphabétisation et des programmes du marché du travail destinés aux Autochtones et aux jeunes, de même que le projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Encourager les Canadiens à tirer parti des possibilités dans les secteurs où la demande est élevée

Puisque le marché du travail est caractérisé par une demande élevée de travailleurs qualifiés dans certaines régions et un taux de chômage élevé dans d'autres régions, le Ministère tentera de s'assurer que les compétences relatives au marché du travail acquises par les travailleurs et les jeunes Canadiens correspondent aux futurs besoins des employeurs. Le Ministère poursuivra ses initiatives visant à guider les jeunes vers les secteurs du marché du travail canadien où la demande est élevée, et amènera les Autochtones, y compris les jeunes, à acquérir les compétences requises sur le marché du travail. Il est essentiel de s'assurer que de l'information

pertinente sur le marché du travail est disponible pour que les Canadiens puissent se préparer au marché du travail et trouver un emploi convenable. C'est pourquoi le Ministère continuera d'améliorer l'information sur le marché du travail par l'entremise d'outils comme le site Web *Travailler au Canada*. De plus, RHDCC travaillera avec les établissements d'enseignement, les employeurs et d'autres intervenants pour obtenir plus de données sur les secteurs et les professions touchés par une pénurie de main-d'œuvre afin de guider les Canadiens dans leur choix d'emploi ou de carrière.

Compte tenu de la forte demande en travailleurs des métiers spécialisés dans certaines régions, le Ministère encouragera l'acquisition de compétences dans les métiers et l'obtention de la certification Sceau rouge. RHDCC continuera de répondre aux besoins des employeurs par l'entremise du Programme des travailleurs étrangers temporaires, tout en s'assurant que c'est aux travailleurs canadiens qu'on offre en premier les possibilités d'emploi. Le Ministère continuera également de soutenir la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger, de réduire les obstacles à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, et de travailler avec le gouvernement et les autres partenaires à renforcer les liens entre les besoins des employeurs en travailleurs qualifiés et le programme d'immigration.

Programme : Apprentissage

Description du programme

Ce programme aide les Canadiens à poursuivre des études postsecondaires afin qu'ils obtiennent les compétences et les diplômes qui leur permettront d'améliorer leur situation sur le marché du travail et de s'adapter à l'évolution du marché du travail. Il réduit les obstacles à l'éducation en offrant de l'aide financière aux particuliers et des incitatifs à l'épargne en vue des études postsecondaires d'un enfant. Il offre de l'information et des activités de sensibilisation au sujet des possibilités d'études et d'acquisition de compétences. Ce programme contribue à la création d'une main-d'œuvre intégratrice en offrant à tous les Canadiens qui ont les capacités scolaires requises une chance égale de poursuivre des études postsecondaires. Ce programme repose sur une collaboration avec les provinces et les territoires, le secteur bénévole, les institutions financières, les fournisseurs de services et d'autres intervenants clés en vue d'aider les Canadiens à poursuivre des études postsecondaires.

Ressources financières (dépenses prévues en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2014-2015	Dépenses prévues pour 2015-2016
2 138,2	2 899,2	2 840,2	2 773,8

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2013-2014	2014-2015	2015-2016
354	321	321

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles et résultats antérieurs
Les Canadiens ont les compétences et les diplômes nécessaires pour réussir sur le marché du travail.	Rang occupé par le Canada en ce qui concerne le pourcentage de sa population (Canadiens âgés de 25 à 64 ans) qui possède un diplôme postsecondaire parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques Source : Organisation de coopération et de développement économiques, Regards sur l'éducation de 2013	Cible : Premier rang parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques Résultats antérieurs 2009 : 1er 2008 : 1er 2007 : 1er 2006 : 1er 2005 : 1er
	Pourcentage de la population active canadienne (âgée de 25 à 64 ans) qui possède un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active	Cible : 68,4 % Résultats antérieurs 2011 : 66,8 % 2010 : 66,0 % 2009 : 65,0 % 2008 : 64,3 % 2007 : 63,7 %
Tous les Canadiens, y compris les membres des groupes sous-représentés, ont une chance égale de poursuivre des études postsecondaires.	Pourcentage des Canadiens (âgés de 17 à 21 ans) qui fréquentent le collège ou l'université, par groupe d'âge Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active	Cible : 42,5 % Résultats antérieurs 2011 : 41,5 % 2010 : 40,4 % 2009 : 39,2 % 2008 : 38,1 % 2007 : 38,1 %
Les Canadiens, y compris les membres des groupes sous-représentés, ont accès à du financement pour leurs études postsecondaires.	Pourcentage et nombre d'étudiants à temps partiel et à temps plein de niveau postsecondaire qui ont utilisé un régime enregistré d'épargne-études pour financer leurs études postsecondaires Source : Données administratives et Enquête sur la population active de Statistique Canada	Cible : 16 % (327 900) Résultats antérieurs 2011 : 14,3 % (299 709) 2010 : 13,9 % (287 865) 2009 : 12,8 % (251 159) 2008 : 12,3 % (228 794) 2007 : 11,6 % (218 180)

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles et résultats antérieurs
	Pourcentage et nombre d'étudiants à temps plein de niveau postsecondaire (âgés de 15 à 29 ans) dans les provinces et les territoires participants qui ont reçu un prêt d'études canadien ou une bourse d'études canadienne pour financer leurs études postsecondaires ou qui ont profité d'une bonification d'intérêts pendant les études Source : Données administratives et Rapport actuariel sur le Programme canadien de prêts aux étudiants	Cible : 42 % (530 000) Résultats antérieurs 2011 : 39,9 % (514 580) 2010 : 40,0 % (497 440)
	Pourcentage des enfants de moins de 18 ans (en 2013) qui ont déjà reçu une Subvention canadienne pour l'épargne études Source : Données administratives et données du recensement	Cible : 46,1 % Résultats antérieurs 2011 : 43,6 % 2010 : 42,8 % 2009 : 40,6 % 2008 : 39,7 % 2007 : 37,8 %
	Pourcentage des enfants admissibles (en 2013) qui ont déjà reçu un Bon d'études canadien Source : Données administratives et données administratives de l'Agence du revenu du Canada	Cible : 30,1 % Résultats antérieurs 2011 : 24,4 % 2010 : 21,8 % 2009 : 19,3 % 2008 : 16,3 % 2007 : 11,8 %

Faits saillants de la planification

Améliorer les programmes d'apprentissage

En 2013-2014, le Ministère conclura un accord avec le gouvernement de la Saskatchewan afin d'offrir les subventions d'épargne-études de la Saskatchewan. RHDCC continuera aussi d'améliorer le Programme canadien de prêts aux étudiants conformément aux mesures annoncées dans le budget de 2011 et le budget de 2012, y compris l'annulation de la dette d'études des médecins et des infirmières admissibles.

Améliorer la prestation des services

RHDCC établira des ententes maîtresses sur l'aide financière aux étudiants avec les quatre administrations restantes, c'est-à-dire l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon. Les emprunteurs pourront ainsi conclure un seul contrat de prêt étudiant pour toute la durée de leurs études. RHDCC travaillera aussi de concert avec les provinces et le Yukon afin que plus d'établissements scolaires utilisent le Portail de la confirmation d'inscription

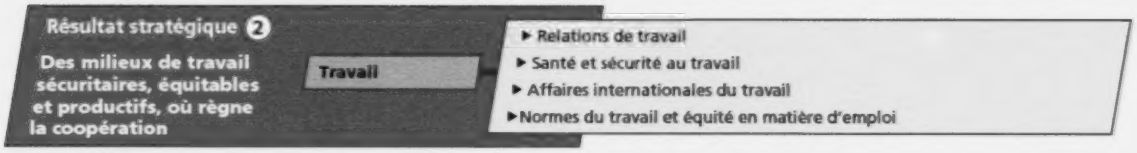
électronique. Les étudiants n'auront donc plus à faire la file à leur établissement d'enseignement pour obtenir leur approbation de prêt. Enfin, le Ministère lancera l'application en ligne du Programme d'aide au remboursement pour faciliter la présentation d'une demande d'aide au remboursement.

RHDCC fait appel à un tiers pour l'exécution du Programme canadien de prêts aux étudiants. Le contrat actuel arrive à échéance le 31 mars 2015 et pourrait se prolonger jusqu'en 2018. Le Ministère consultera l'industrie afin de trouver des modèles opérationnels de rechange, et se donnera pour objectif de lancer d'ici 2014 la demande de propositions pour trouver un nouveau fournisseur de service.

Améliorer la gérance et la reddition de comptes

Le Ministère cherche continuellement à améliorer la gérance et la reddition de comptes relatives à ses programmes. Afin d'améliorer l'administration du Programme canadien de prêts aux étudiants, RHDCC étudiera les possibilités d'établir un nouveau protocole d'entente avec l'Agence du revenu du Canada.

Résultat stratégique 2



Programme : Travail

Description du programme

Ce programme vise à favoriser et à maintenir des relations de travail stables et des milieux de travail sécuritaires, justes et productifs dans les secteurs de compétence fédérale, y compris les transports, les bureaux de poste et messageries, les communications, les banques, les installations de manutention du grain, les installations nucléaires, les sociétés d'État fédérales, les sociétés qui ont des contrats importants avec le gouvernement fédéral et les gouvernements autochtones, leurs employés, les communautés autochtones et certaines entreprises autochtones. Dans le cadre de ce programme, le Ministère élabore des lois et des règlements sur le travail pour établir un équilibre entre les droits et les responsabilités des travailleurs et ceux des employeurs. Il veille aussi à ce que les milieux de travail régis par le gouvernement fédéral respectent les droits et les obligations établis en vertu de la législation du travail. Enfin, il gère également les affaires internationales et intergouvernementales du Canada ainsi que les responsabilités relatives aux affaires autochtones dans le domaine du travail.

Ressources financières (dépenses prévues en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2014-2015	Dépenses prévues pour 2015-2016
271,2	271,2	265,6	265,9

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2013-2014	2014-2015	2015-2016
631	520	520

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles et résultats antérieurs
Les syndicats et la direction ont recours à la médiation de griefs pour résoudre les conflits et établir des relations de travail fondées sur la coopération.	Pourcentage des tentatives d'interventions ou de médiation de griefs qui ont abouti à une entente de médiation de grief Source : Données administratives	Cible : 75 % (année de référence) Résultats antérieurs : s.o.

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles et résultats antérieurs
Les parties en milieu de travail se conforment aux normes relatives aux milieux de travail pertinentes, suivent les lignes directrices et adoptent des pratiques exemplaires.	Pourcentage de la somme recueillie par rapport à la somme jugée due dans le cadre des plaintes déposées en vertu de la partie III sur les normes du travail du Code canadien du travail (à l'exception des plaintes pour congédiement injuste) Source : Données administratives	Cible : 75 % Résultats antérieurs : 2011-2012 : 73,2 % 2010-2011 : 71,8 % 2009-2010 : 77,24 % 2008-2009 : 78,63 %
	Pourcentage des plaintes pour congédiement injuste réglées par les inspecteurs en vertu de la partie III sur les normes du travail du *Code canadien du travail* Source : Données administratives	Cible : 75 % Résultats antérieurs 2011-2012 : 72 % 2010-2011 : 71 % 2009-2010 : 71 % 2008-2009 : 73 %
Les conflits de travail potentiels sont réglés sans arrêt de travail grâce à la médiation et à la conciliation.	Pourcentage des conflits de travail réglés conformément à la partie I (« Relations du travail ») du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail, grâce à l'aide des agents du Programme du travail Source : Données administratives	Cible : 90 % Résultats antérieurs 2011-2012 : 93 % 2010-2011 : 94 % 2009-2010 : 94 % 2008-2009 : 94 %
Les risques pour la vie, la santé et la propriété sont éliminés ou réduits.	Variation en pourcentage sur douze mois du taux de décès ou d'absence résultant d'une blessure dans les secteurs de compétence fédérale jugés à risque élevé Source : Données administratives	Cible : Diminution de 15 % sur cinq ans (années civiles 2009 à 2013) Résultats antérieurs 2005-2009 : Diminution de 5,72 % 2001-2005 : Diminution de 20,5 %

Faits saillants de la planification

Moderniser les activités principales

Le Programme du travail continuera de moderniser et de transformer la façon dont il exécute ses activités principales, afin de répondre plus efficacement aux besoins et aux attentes en constante évolution des Canadiens. Pour ce faire, il remplacera progressivement les services fondés sur le papier par des outils électroniques afin d'améliorer davantage l'exécution des programmes. Il continuera également à réduire la paperasse et le fardeau administratif pour les petites entreprises, tout en facilitant la conformité. Le Programme accroît ses efforts proactifs à l'égard de la santé et de la sécurité au travail et des normes du travail, et il préviendra et réduira les accidents au travail au moyen des outils liés à la conformité prévus dans le cadre législatif (parties II et III du *Code canadien du travail*) et dans le cadre réglementaire.

Continuer de revoir et de renouveler les programmes et les politiques du travail

Le Programme du travail continuera à revoir et à renouveler ses politiques et programmes clés de manière à améliorer l'exécution de ses programmes et la prestation de ses services. Étant donné la complexité croissante de sa sphère de responsabilité, le Programme du travail doit utiliser une stratégie de conformité moderne et complète qui nécessite une rigoureuse veille stratégique et un éventail d'outils efficients axés sur les résultats. Le Programme du travail assurera donc une veille stratégique en vue de concentrer ses efforts sur les stratégies de prévention. Pour aider les employeurs et les travailleurs à s'acquitter de leurs obligations aux termes du *Code canadien du travail* et des autres lois et, au bout du compte, améliorer les activités de prévention des accidents dans les industries à haut risque, le Programme aura recours à de meilleures données, mènera des activités de sensibilisation ciblées et effectuera des inspections proactives.

Le Programme du travail améliorera sa stratégie de conformité et sensibilisera les employés et les employeurs pour réduire et prévenir les accidents en milieu de travail. De plus, il continuera à appuyer l'élaboration de politiques et de programmes sur les questions de santé mentale. Il concentrera aussi ses efforts sur l'amélioration de ses partenariats au sein du gouvernement et avec les intervenants provinciaux et territoriaux du domaine du travail, afin de favoriser la coopération et la collaboration dans les dossiers liés au travail.

Les services de médiation et de conciliation du Programme du travail aident les syndicats et les employeurs à établir de meilleures relations de travail, ce qui se traduit par de meilleures relations à la table de négociation et permet de prévenir des relations malsaines qui peuvent entraîner de coûteux arrêts de travail. Le Programme du travail mettra en œuvre des initiatives pour étendre davantage ses activités de médiation préventive afin de favoriser la stabilité des relations syndicales-patronales dans les secteurs de compétence fédérale, tout en continuant à fournir des services de conciliation et de médiation (négociation collective). Il s'agit d'un volet clé des activités visant à favoriser la stabilité en cette période de reprise économique.

Appuyer le programme actif d'échanges commerciaux du gouvernement

Le Programme du travail fera progresser le programme commercial international du gouvernement du Canada par la négociation et la mise en œuvre de dispositions liées au travail dans le contexte de ses accords commerciaux, par exemple avec l'Union européenne, le Partenariat transpacifique, l'Ukraine, l'Inde, le Maroc, la Corée du Sud et le Japon. Il accroîtra aussi la coopération avec la Chine dans le domaine des relations industrielles, des normes du travail et de la santé et sécurité au travail. Il continuera à représenter le Canada dans les forums multilatéraux, en particulier à l'Organisation internationale du Travail, en plus de négocier des normes du travail internationales et de défendre les intérêts et les valeurs fondamentales du Canada à l'étranger.

Améliorer la gestion du rendement et la mobilisation des employés

Le Programme du travail reconnaît l'importance de maintenir un effectif productif, flexible et capable de soutenir la concurrence. Il est aussi conscient de l'importance du leadership et de la mobilisation des employés alors qu'il cherche à devenir une organisation à haut rendement. Par conséquent, il mettra l'accent sur la gestion du changement et du rendement et trouvera d'autres façons d'améliorer la planification de la relève et le transfert de connaissances. De plus, il prendra les mesures nécessaires pour fournir aux employés les outils qui leur permettent d'être plus efficaces.

Résultat stratégique 3

Programme : Sécurité du revenu

Description du programme

Ce programme vise à assurer que les Canadiens reçoivent une pension de retraite, une pension de survivant, des prestations d'invalidité et des prestations pour enfants, par l'intermédiaire du programme de la Sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada, du Programme canadien pour l'épargne-invalidité et de la Prestation nationale pour enfants.

Ressources financières (dépenses prévues en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2014-2015	Dépenses prévues pour 2015-2016
42 982,5	80 680,5	85 278,4	90 084,1

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2013-2014	2014-2015	2015-2016
331	240	240

<table>
<tr><th>Résultats attendus du programme</th><th>Indicateurs de rendement</th><th>Cibles et résultats antérieurs</th></tr>
<tr><td>Les personnes âgées au Canada ont un revenu qui leur permet de maintenir leur niveau de vie.</td><td>Fréquence[a] et ampleur[b] du faible revenu chez les aînés[c], selon la mesure du panier de consommation[d]
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu</td><td>Cible : s.o. (indicateur contextuel[f])
Résultats antérieurs :
<table>
<tr><th>Année</th><th>Fréquence et ampleur</th><th>Pourcentage d'aînés ayant un faible revenu familial</th><th>Pourcentage d'aînés qui auraient eu un faible revenu sans le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti</th><th>Écart</th></tr>
<tr><td rowspan="2">2010</td><td>Fréquence</td><td>4,0</td><td>49,2</td><td>45,2</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>22,1</td><td>59,5</td><td>37,4</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2009</td><td>Fréquence</td><td>4,2</td><td>49,5</td><td>45,4</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>22,5</td><td>59,4</td><td>36,9</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2008</td><td>Fréquence</td><td>2,9</td><td>48,5</td><td>45,6</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>24,0</td><td>59,5</td><td>35,5</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2007</td><td>Fréquence</td><td>2,1</td><td>47,4</td><td>45,3</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>28,2</td><td>58,4</td><td>30,2</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2006</td><td>Fréquence</td><td>2,3</td><td>49,4</td><td>47,1</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>23,0</td><td>59,0</td><td>36,0</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2005</td><td>Fréquence</td><td>2,3</td><td>50,7</td><td>48,4</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>18,5</td><td>60,1</td><td>41,6</td></tr>
</table>
Note : Il y a un décalage de deux ans dans la disponibilité des données pour cet indicateur.</td></tr>
<tr><td>Les travailleurs canadiens admissibles en âge de travailler ayant une invalidité grave et prolongée bénéficient d'une mesure de sécurité du revenu.</td><td>Pourcentage des cotisants au Régime de pensions du Canada qui sont couverts par le Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada
Source : Bureau du surintendant des institutions financières Canada</td><td>Cible : 68 %
Résultats antérieurs
2009 : 68 % (70 % des hommes et 65 % des femmes)
2008 : 67 %
2007 : 66 %
Note : Il y a un décalage de deux ans dans la disponibilité des données pour cet indicateur.</td></tr>
<tr><td>Les personnes admissibles ayant une invalidité grave et prolongée (ou les membres de leur famille ou leur tuteur) ouvrent un régime enregistré d'épargne-invalidité en vue d'épargner.</td><td>Nombre total de comptes enregistrés ouverts depuis la création du programme
Source : Données administratives</td><td>Cible : 75 431
Résultats antérieurs
2011-2012 : 54 787 comptes (nombre total de comptes depuis la création du programme)
2010-2011 : 42 678 comptes (en date de mars 2011)</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Résultats attendus du programme</th><th>Indicateurs de rendement</th><th>Cibles et résultats antérieurs</th></tr>
<tr><td>Les familles canadiennes ayant des enfants ont un revenu qui leur permet de maintenir leur niveau de vie.</td><td>Fréquence[a] et ampleur[b] du faible revenu chez les Canadiens qui font partie d'une famille ayant des enfants[e], selon la mesure du panier de consommation[d]
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu</td><td>Cible : s.o. (indicateur contextuel[f])
Résultats antérieurs :
<table>
<tr><th>Année</th><th>Fréquence et ampleur</th><th>Pourcentage de Canadiens membres d'une famille à faible revenu ayant des enfants</th><th>Pourcentage de Canadiens membres d'une famille ayant des enfants qui auraient eu un faible revenu sans le Supplément de la Prestation nationale pour enfants et la Prestation universelle pour la garde d'enfants</th><th>Écart</th></tr>
<tr><td rowspan="2">2010</td><td>Fréquence</td><td>8,6</td><td>12,0</td><td>3,4</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>25,9</td><td>31,3</td><td>5,4</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2009</td><td>Fréquence</td><td>9,9</td><td>13,4</td><td>3,4</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>28,2</td><td>33,4</td><td>5,2</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2008</td><td>Fréquence</td><td>9,0</td><td>11,9</td><td>2,9</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>26,4</td><td>32,9</td><td>6,6</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2007</td><td>Fréquence</td><td>7,9</td><td>11,6</td><td>3,6</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>27,1</td><td>32,3</td><td>5,1</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2006</td><td>Fréquence</td><td>9,3</td><td>12,5</td><td>3,2</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>26,0</td><td>31,4</td><td>5,4</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2005</td><td>Fréquence</td><td>10,0</td><td>12,8</td><td>2,8</td></tr>
<tr><td>Ampleur</td><td>28,7</td><td>32,2</td><td>3,5</td></tr>
</table>
Note : Il y a un décalage de deux ans dans la disponibilité des données pour cet indicateur.</td></tr>
</table>

[a] La fréquence du faible revenu représente le pourcentage de personnes vivant dans une famille dont le revenu disponible est inférieur au seuil correspondant de faible revenu.

[b] L'ampleur du faible revenu représente le pourcentage selon lequel le revenu familial des membres d'une famille à faible revenu est inférieur au seuil pertinent. Par exemple, une famille dont le seuil de la mesure du panier de consommation est de 25 000 $ et dont le revenu disponible est de 20 000 $ aurait une ampleur de faible revenu de 5 000 $, ce qui correspond à 20 % du seuil de revenu de 25 000 $.

[c] Les aînés sont les personnes âgées de 65 ans ou plus.

[d] La mesure du panier de consommation se fonde sur des quantités et des qualités de bien et de services, comme la nourriture, les vêtements et les chaussures, le logement, les moyens de transport, les articles ménagers et personnels essentiels, les meubles, les services de téléphonie ainsi que des biens et services appropriés à un niveau modeste de lecture, de loisir et de divertissement.

[e] Les enfants sont les membres de la famille qui ont moins de 18 ans.

[f] Les indicateurs contextuels sont utilisés par le Ministère pour surveiller les tendances sociales générales et guider l'élaboration des politiques. Aucun résultat précis n'est activement visé pour les activités mesurées par cet indicateur.

Faits saillants de la planification

Améliorer les politiques, les programmes et la prestation des services

En raison du vieillissement de la population canadienne, le système de revenu de retraite public du Canada devrait être de plus en plus sollicité. Afin de répondre aux besoins changeants des Canadiens et à cette hausse prévue de la demande, le Ministère continuera de mettre en œuvre des programmes et des politiques et d'apporter des changements à la prestation des services de façon à améliorer la Sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada, y compris le Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada. Il analysera également les répercussions des changements annoncés dans le budget de 2011 et le budget de 2012 concernant l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse, la nouvelle prestation après-retraite du Régime de pensions du Canada et les possibilités d'inscription proactive. Le Ministère continuera de fournir des conseils et des orientations stratégiques au nouveau Tribunal de la sécurité sociale en ce qui concerne les décisions et les appels relatifs au Régime de pensions du Canada et à la Sécurité de la vieillesse.

Le Ministère poursuivra aussi la mise en œuvre et la gestion de la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité et du Bon canadien pour l'épargne-invalidité afin d'aider les personnes handicapées et leur famille à épargner pour l'avenir. La mise en œuvre des changements annoncés dans le budget de 2012 touchant les régimes enregistrés d'épargne-invalidité, la Subvention canadienne pour l'épargne-invalidité et le Bon canadien pour l'épargne-invalidité est en cours et se poursuivra pendant le prochain exercice.

Programme : Développement social

Description du programme

Ce programme vise à soutenir les programmes destinés aux sans-abri et aux personnes vulnérables à l'itinérance ainsi que les programmes pour les enfants, les familles, les personnes âgées, les collectivités et les personnes handicapées. Il fournit à ces groupes les connaissances, l'information et les occasions nécessaires pour mettre en œuvre leurs propres solutions aux problèmes sociaux et économiques.

Ressources financières (dépenses prévues en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2014-2015	Dépenses prévues pour 2015-2016
3 030,1	3 030,1	2 906,9	2 932,9

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2013-2014	2014-2015	2015-2016
442	219	219

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles et résultats antérieurs
On prévient et réduit l'itinérance.	Nombre de personnes placées dans un logement stable à long terme dans le cadre des projets financés par la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance Source : Réseau électronique de rapports et d'information sur l'itinérance	Cible : 8 500 Résultats antérieurs 2011-2012 : 9 076 2010-2011 : 9 919 2009-2010 : 9 390 2008-2009 : 10 013 2007-2008 : 8 850
Le secteur des organismes à but non lucratif et les partenaires ont les moyens de s'attaquer aux problèmes sociaux existants et émergents touchant les populations cibles.	Nombre de partenariats ou de réseaux mis sur pied par les bénéficiaires d'un financement dans le cadre des projets financés	Cible : À déterminer Résultats antérieurs 2011-2012 : Volet Enfants et familles : 962 Volet Personnes handicapées : 18 290
Les aînés participent et contribuent à la vie communautaire.	Nombre total de projets financés dans le cadre du programme Nouveaux Horizons pour les aînés Source : Données administratives	Cible : 1 842 Résultats antérieurs : s.o. (nouvelle mesure; 2012-2013 est une année de référence)

Faits saillants de la planification

Continuer de mettre sur pied des programmes novateurs

Tel qu'il a été annoncé dans le budget de 2012, RHDCC travaille de concert avec des organismes de bienfaisance novateurs et des entreprises privées avant-gardistes afin de mettre au point de nouvelles approches pour la résolution des problèmes sociaux. Une utilisation judicieuse de ces approches augmentera la capacité du Ministère à tirer profit des ressources des collectivités pour résoudre les problèmes sociaux, tout en rendant les programmes fédéraux plus efficaces.
Le Ministère analysera les résultats des projets pilotes pour déterminer comment ils peuvent être intégrés dans les futurs programmes.

Renouveler et renforcer les programmes

Dans le cadre du programme de partenariats sociaux du gouvernement du Canada, le Ministère transformera le Programme de partenariat pour le développement social en favorisant de nouvelles approches pour régler des problèmes sociaux complexes, y compris les partenariats multisectoriels et l'exploitation des ressources pour augmenter les retombées.

Résultat stratégique 4

Programme : Services axés sur les citoyens

Description du programme

Ce programme vise à améliorer et unifier la prestation des services gouvernementaux en offrant aux Canadiens un service centralisé personnalisé et facilement accessible en personne, au téléphone, par Internet ou par la poste. Ce programme repose sur des stratégies générales par segment de clientèle et des partenariats avec d'autres ministères et ordres de gouvernement et avec des organismes communautaires. Il met en place des mécanismes de rétroaction de la clientèle et contribue à sensibiliser davantage le public au rôle de Service Canada.

Ressources financières (dépenses prévues en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2014-2015	Dépenses prévues pour 2015-2016
284,5	284,5	276,7	276,7

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2013-2014	2014-2015	2015-2016
3 851	3 722	3 720

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles et résultats antérieurs
Les Canadiens ont un accès personnalisé aux programmes et services du gouvernement du Canada à partir d'un point unique.	Pourcentage des clients qui utilisent les outils Web de libre-service après les heures d'activité Source : Données administratives	Cible : Année de référence
	Pourcentage des appels au 1 800 O-Canada auxquels un agent a répondu dans un délai de 18 secondes Source : Données administratives	Cible : 85 % Résultats antérieurs 2011-2012 : 73 % 2010-2011 : 87 % 2009-2010 : 90 %
	Pourcentage des Canadiens qui ont accès à un point de service de Service Canada dans un rayon de 50 km de leur résidence Source : Données administratives	Cible : 90 % Résultats antérieurs 2011-2012 : 95,8 % 2010-2011 : 95,8 % 2009-2010 : 95,7 % 2008-2009 : 95,6 % 2007-2008 : 95,4 %

Faits saillants de la planification

Améliorer les services offerts aux Canadiens

Le Ministère, par l'entremise de Service Canada, fournit des renseignements sur ses programmes et ses services et offre aux Canadiens diverses options pour entrer en contact et faire des affaires avec le gouvernement. En plus de chercher à améliorer les services électroniques et les options de libre-service, Service Canada continuera à conclure des accords avec d'autres ministères pour que les Canadiens aient accès rapidement à un plus grand nombre de services du gouvernement du Canada par son entremise.

Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de nouvelles approches de la prestation de services demeure une priorité importante pour le portefeuille, de même que la mise en œuvre d'initiatives permettant de réaliser des économies et de poursuivre la transformation de la prestation des services aux Canadiens.

Au cours de la prochaine année, le Ministère continuera d'améliorer les services électroniques et les options de libre-service. Il mènera plusieurs projets pour améliorer la prestation de ses services en ligne et diversifier les modes électroniques d'accès au gouvernement du Canada, en plus de répondre aux demandes d'information des citoyens dès le premier contact. Conformément aux plans et aux priorités du gouvernement du Canada d'augmenter les services offerts sur le Web, Service Canada rédigera un plan pluriannuel pour Mon dossier Service Canada. Dans ce plan, Service Canada s'assurera que Mon dossier Service Canada a les capacités et les fonctionnalités nécessaires pour permettre aux Canadiens d'interagir et de transiger avec le gouvernement

quand, où et comment ils le souhaitent. La stabilité et la disponibilité de Mon dossier Service Canada font également partie des priorités en ce qui concerne la technologie de l'information. Enfin, RHDCC renforcera les infrastructures et l'architecture de Mon dossier Service Canada afin d'en améliorer le rendement et la disponibilité.

Service Canada continue d'améliorer l'expérience utilisateur de son site Web en facilitant la navigation et en veillant à ce que le contenu soit axé sur les clients et rédigé dans un langage clair et simple. Il repensera la présentation du site pour favoriser une approche par étape visant à aider les clients à utiliser les solutions de libre-service. L'optimisation des moteurs de recherche permettra également aux Canadiens de trouver rapidement et facilement des renseignements et des services sur le Web. Service Canada réalisera ainsi son objectif d'augmenter l'utilisation du Web et d'offrir aux Canadiens en temps opportun des services faciles à utiliser.

En continuant d'offrir le service de renseignements sans frais 1 800 O-Canada, Service Canada renouvellera son contrat de prestation des services. Pour continuer à offrir ce service, Service Canada comptera sur l'expérience de renommée mondiale acquise jusqu'à présent et adaptera le service aux exigences changeantes des activités de Service Canada et de la prestation de services aux Canadiens. Il s'assurera ainsi d'avoir la flexibilité et la capacité d'adaptation nécessaires pour que les Canadiens puissent accéder rapidement aux renseignements sur les programmes, les services et les initiatives du gouvernement du Canada.

Enfin, on améliorera les services en poursuivant la mise en œuvre de la vision de la prestation des services pour le programme de prêts et bourses d'études, y compris l'automatisation des processus et le versement électronique des prestations.

Améliorer l'exécution des programmes de subventions et de contributions de RHDCC

Les subventions et les contributions sont l'un des principaux instruments qu'utilise le gouvernement pour atteindre ses objectifs en matière de politique publique grâce à des programmes ciblés. RHDCC va de l'avant avec la modernisation de son programme de subventions et contributions afin de rendre la mise en œuvre de ces programmes moins coûteuse et plus efficace en préservant la responsabilisation, en améliorant les résultats et l'accès au financement et en réduisant la paperasse et le fardeau administratif imposé aux intervenants. Le Ministère repensera donc les processus opérationnels et mettra en œuvre graduellement des services en ligne de subventions et de contributions. Le Ministère prendra aussi des mesures pour valider et améliorer son cadre de contrôle interne des subventions et des contributions.

Programme : Intégrité et traitement

Description du programme

Ce programme vise à augmenter et à renforcer l'intégrité des programmes et services de Service Canada afin de garantir que la bonne personne reçoit le bon service ou obtient la bonne prestation au bon moment et aux fins prévues.

Dans le cadre de ce programme, le Ministère met en œuvre les programmes et services législatifs les plus importants du gouvernement du Canada, dont la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, les Allocations, le Régime de pensions du Canada et l'assurance-emploi. Le Ministère détermine l'admissibilité des demandeurs, donne suite aux appels et mène des enquêtes sur les cas potentiels d'erreur, de fraude et d'abus de la part des clients. Ce programme vise également à améliorer l'automatisation des systèmes d'information de Service Canada pour le versement des paiements et la prestation des services. Il appuie les efforts du gouvernement du Canada visant à offrir aux citoyens des services de traitement et de paiement plus efficaces, plus efficients et simplifiés.

Ressources financières (dépenses prévues en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2014-2015	Dépenses prévues pour 2015-2016
697,9	697,9	649,9	637,5

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2013-2014	2014-2015	2015-2016
8 649	7 927	7 732

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles et résultats antérieurs
Les services et les prestations sont correctement fournis.	Pourcentage des services et des prestations correctement fournis (pour l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, l'Allocation et l'Allocation au survivant) Source : Données administratives	Cible : Exactitude des paiements de 95 % Résultats antérieurs **Paiements de l'assurance-emploi** 2011-2012 : 95,2 % 2010-2011 : 94,0 % 2009-2010 : 96,1 % 2008-2009 : 95,7 % 2007-2008 : 94,6 %

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles et résultats antérieurs
		Paiements du Régime de pensions du Canada 2011-2012 : 99,8 % 2010-2011 : 99,8 % 2009-2010 : 99,9 % 2008-2009 : 99,5 % **Paiements de la Sécurité de la vieillesse, du Supplément de revenu garanti, de l'Allocation et de l'Allocation au survivant** 2011-2012 : Résultats par type de prestations* Pension de base de la Sécurité de la vieillesse : 99,7 % Supplément de revenu garanti : 97,1 % Allocation et Allocation au survivant : 96,0 % Taux groupé : 99,1 % 2010-2011 : 99,6 % 2009-2010 : 99,5 % 2008-2009 : 98,4 % 2007-2008 : 99,9 % * En avril 2011, la méthodologie pour la vérification de l'exactitude des paiements de la Sécurité de la vieillesse a été modifiée à la recommandation du Bureau du vérificateur général de sorte que les données sont maintenant fournies par type de prestations.
Les services et les prestations sont fournis en toute sécurité.	Pourcentage des incidents où les clients formellement identifiés sont avisés dans les dix jours ouvrables suivant la constatation que leurs renseignements personnels ont possiblement été compromis Source : Données administratives	Cible : 100 % Résultats antérieurs 2011-2012 : 95,6 % 2010-2011 : 92,7 %
Les Canadiens reçoivent les services, les paiements de prestations ou l'avis de non-paiement conformément aux normes de service.	Pourcentage des services, des paiements de prestations ou des avis de non-paiement fournis conformément aux normes de service Source : Données administratives	Cible : À déterminer (à partir des résultats de 2012-2013) Résultats antérieurs : s.o.

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles et résultats antérieurs
Les clients reçoivent le service ou la prestation appropriés.	Montant des économies de programmes : trop-payés recouvrés et réduction des dépenses futures Source : Données administratives	Cible : 519 M$ Économies réalisées par le programme de l'assurance-emploi : 437 M$ Économies réalisées par le programme du Régime de pensions du Canada : 28 M$ Économies réalisées par le programme de la Sécurité de la vieillesse : 54 M$ Résultats antérieurs : 2011-2012 : 472,17 M$ Économies réalisées par le programme de l'assurance-emploi : 380,65 M$ Économies réalisées par le programme du Régime de pensions du Canada : 35,60 M$ Économies réalisées par le programme de la Sécurité de la vieillesse : 55,92 M$ 2010-2011 : Année de référence
Les clients sont correctement identifiés pour l'obtention d'un service ou d'une prestation dans le cadre des programmes fondés sur le numéro d'assurance sociale.	Taux d'exactitude des numéros d'assurance sociale dans le Registre d'assurance sociale Source : Données administratives	Cible : 99,9 % Résultats antérieurs : 2011-2012 : 99,9 % 2010-2011 : 99,9 % 2009-2010 : 99,9 % 2008-2009 : 99,9 %

Faits saillants de la planification

Améliorer les programmes de base et renforcer la gestion de l'intégrité et de l'identité

En 2013-2014, Service Canada continuera sur sa lancée afin d'augmenter le niveau d'automatisation des activités de l'assurance-emploi. Cette activité donne suite aux progrès déjà réalisés pour réduire les coûts administratifs, mettre en place un système national de gestion de la charge de travail pour le traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi, et offrir une expérience de service efficace et uniforme. Le Ministère cherchera à augmenter les options de libre-service offertes aux clients et aux employeurs en améliorant les services électroniques et en faisant la promotion de la transmission électronique des relevés d'emploi par les employeurs, tout en automatisant le traitement d'un plus grand nombre de demandes.

Le Ministère continuera d'apporter des améliorations au versement des prestations du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti. À mesure que la population vieillit, la stratégie d'amélioration des services pour la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti permettra d'alléger la charge de travail croissante et de répondre aux attentes changeantes des prestataires. Le Ministère continuera aussi de mettre en œuvre les initiatives réglementaires et législatives clés pour ses principaux programmes, tels que le report volontaire de la pension de la Sécurité de la vieillesse, la prestation après-retraite du Régime de pensions du Canada, et l'initiative Jumeler les Canadiens et les emplois disponibles.

Le Ministère continuera d'améliorer les mesures d'intégrité de ses programmes, notamment l'assurance-emploi, la Sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada et le Programme des travailleurs étrangers temporaires, pour contrer la fraude, les abus et la non-conformité. Les mesures comprendront une analyse des risques et des stratégies de gestion de la qualité visant à réaliser des économies par la réduction des erreurs et des cas de fraude de la part des clients et par la détection des trop-payés. Dans le contexte actuel de compressions budgétaires, la transformation des approches en matière d'intégrité ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre continues de mesures d'analyse prédictives permettront de mieux gérer les risques liés à l'intégrité des programmes, de réaliser des économies et d'améliorer les résultats grâce à des approches et à des analyses axées sur les risques plus efficaces.

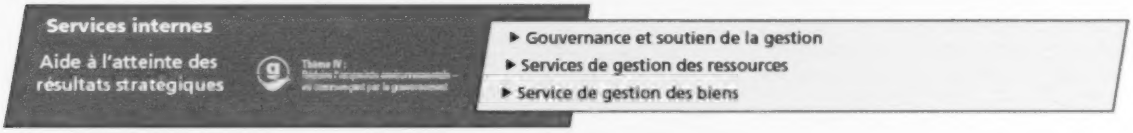
RHDCC continuera aussi de renforcer la gestion de l'identité afin de réduire les trop-payés et d'augmenter l'intégrité des programmes, ce qui favorisera l'efficacité administrative et la rigueur financière du gouvernement. De plus, grâce à une gestion renforcée de l'identité fondée sur le recours à différentes sources de renseignements personnels pour valider électroniquement l'identité d'un client, la prestation des services en ligne sera plus facile, et les services électroniques seront plus sécuritaires pour les Canadiens. Enfin, en 2013-2014, le Ministère poursuivra la mise en œuvre des ententes avec les provinces et les territoires pour la transmission de renseignements sur les naissances et les décès avec les données de l'état civil.

Mettre sur pied le nouveau Tribunal de la sécurité sociale

La création du nouveau Tribunal de la sécurité sociale a été annoncée dans le budget de 2012. Le projet de loi C-38, qui a reçu la sanction royale le 29 juin 2012, a modifié la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* afin de créer le Tribunal de la sécurité sociale. Le Tribunal de la sécurité sociale sera en fonction dès le 1er avril 2013; il remplacera les quatre tribunaux administratifs actuels des grands programmes fédéraux de sécurité sociale (l'assurance-emploi, la Sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada) par un organe décisionnel à guichet unique. Le nouveau Tribunal de la sécurité sociale continuera d'offrir aux Canadiens un processus d'appel équitable, rapide et acceptable, tout en éliminant le chevauchement et le double emploi dans l'administration des programmes.

En 2013-2014, le Ministère achèvera la transition des tribunaux actuels vers le Tribunal de la sécurité sociale. Ainsi, il devra gérer tout problème non réglé lié au personnel, à la coordination et à la gestion de l'information, et soutenir l'élimination graduelle des tribunaux actuels. RHDCC offrira un soutien continu au Tribunal de la sécurité sociale en offrant des services habilitants pour les nominations par le gouverneur en conseil et pour la gestion des ressources humaines, des technologies de l'information et des finances.

Services internes – Activités contribuant à l'atteinte de tous les résultats stratégiques



Programme : Services internes

Description du programme

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui servent à répondre aux besoins des programmes et aux autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens immobiliers, services de gestion du matériel, services d'acquisition, et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Ressources financières (dépenses prévues en millions de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2013-2014	Dépenses prévues pour 2014-2015	Dépenses prévues pour 2015-2016
874,6	874,6	805,8	802,2

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2013-2014	2014-2015	2015-2016
4 662	4 072	4 046

Faits saillants de la planification

Devenir une organisation à haut rendement

- **Programme de renouvellement des services habilitants** : Pour moderniser les activités du Ministère, il faut mettre l'accent sur les processus opérationnels, la transformation des services et les pratiques de gestion. Le Programme de renouvellement des services habilitants représente une grande transformation qui comprend le remplacement complet des systèmes technologiques de gestion des ressources humaines et des finances et la refonte des processus

opérationnels connexes. RHDCC entame la troisième année de ce projet échelonné sur cinq ans qui vise à améliorer l'expérience des employés, à générer de plus grandes économies et à gérer les ressources ministérielles.

À cette étape du processus, la priorité est de remplacer les systèmes administratifs ministériels conçus sur mesure et dépassés qui servent à la planification des ressources du Ministère par des logiciels du commerce (PeopleSoft pour les ressources humaines et Systèmes, applications et produits [SAP] pour la gestion des finances et du matériel). Cette transition nécessitera la migration graduelle des données vers les nouveaux systèmes, et devrait être terminée à la fin de l'exercice 2014-2015. Parallèlement, RHDCC est en train d'adapter les processus opérationnels afin de tirer profit des capacités des nouveaux systèmes et d'éliminer les processus qui ne sont plus requis.

- **Donner suite à l'engagement du Ministère envers le renouvellement de la protection des renseignements personnels** : RHDCC poursuivra la modernisation de ses processus, politiques et fonctions de soutien pertinents pour s'assurer qu'il continue à respecter les normes les plus rigoureuses en matière de protection des renseignements personnels. Pour ce faire, il devra assurer une coordination horizontale et classer par ordre de priorité ses initiatives ministérielles en matière de sécurité et de protection des renseignements personnels, mettre en place des plans d'action en matière de protection des renseignements personnels dirigés par les programmes, moderniser la gestion des ententes d'échange de renseignements et des divulgations de renseignements dans l'intérêt public, et renouveler les politiques, les processus et les outils du Ministère relatifs à la protection des renseignements personnels. La formation et la sensibilisation dans ce domaine seront d'ailleurs renforcées afin que tous les employés comprennent leur rôle et leurs responsabilités en matière de protection des renseignements personnels.
- **Mettre en œuvre le nouveau modèle de prestation des services :** Une des priorités de la transformation des activités est l'amélioration de la structure organisationnelle et des flux de service. La mise au point d'un modèle structurel ministériel et la prestation de services aux employés grâce à iService – un mode de prestation de type « cliquez, appelez, consultez » – comptent parmi les améliorations apportées. L'objectif de la mise en œuvre du modèle structurel de gestion des services est d'uniformiser la structure organisationnelle, d'harmoniser davantage la structure de gestion des directions générales, de rendre la dotation plus efficace et d'améliorer la coordination des initiatives de perfectionnement des employés visant à réduire les écarts en matière de compétences et de connaissances.

- **Renforcer les communications internes et la mobilisation des employés** : Afin de mieux informer et mobiliser les employés tout au long du processus de transformation, le Ministère renforcera ses communications internes. Une approche plus proactive en matière de gestion des communications internes du portefeuille soutiendra les sous-ministres et les hauts dirigeants dans leurs efforts visant à communiquer le programme de transformation du Ministère et mobilisera davantage les partenaires de l'administration centrale et des régions pour assurer des communications coordonnées et cohérentes.
- **Rationaliser et améliorer la présence du portefeuille sur le Web** : Le contenu Web sera plus à jour, de meilleure qualité et plus facile à trouver pour les utilisateurs. RHDCC envisagera aussi de restructurer ses fonctions de gestion du Web afin d'améliorer le contrôle de ce qui est mis en ligne et de rendre l'édition Web et la gestion des sites plus efficientes. Ces efforts prépareront RHDCC en vue des changements prévus au processus de gestion de la présence globale du gouvernement du Canada en ligne.
- **Soutenir les employés et gérer les changements organisationnels** : La gestion active des ressources humaines est essentielle pour que les employés du Ministère soient bien formés et motivés et qu'ils disposent de ce dont ils ont besoin pour être productifs. RHDCC élabore d'ailleurs une stratégie triennale de gestion intégrée des personnes. En 2013-2014, la stratégie sera prête, et le Ministère commencera à la mettre en œuvre. Cette stratégie vise à déterminer les conditions de travail qui amènent les employés à exceller, à favoriser des milieux de travail sains et habilitants, à former un effectif productif et compétent, à offrir des services internes modernes efficients et pertinents pour les clients, et à gérer le réaménagement des effectifs.
- **Mettre en œuvre le cadre organisationnel de gestion du rendement** : Conformément à la nouvelle directive du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la gestion du rendement, le Ministère continuera de discuter avec ses employés de moyens d'harmoniser leur rendement individuel avec les objectifs de rendement de l'organisation. Grâce à la création d'une boîte à outils pour la gestion du rendement et à la mise sur pied de séances de sensibilisation à l'intention des gestionnaires et des employés, le Ministère continue à favoriser une culture de haut rendement. En 2013-2014, RHDCC commencera la mise en œuvre d'un modèle commun de gestion du rendement et d'un processus commun d'établissement de rapports qui mettront l'accent sur l'établissement d'attentes claires et de mesures du rendement pour tous les employés.
- **Gestion intégrée de l'apprentissage** : Le Ministère mettra en œuvre des stratégies nationales d'apprentissage qui favorisent l'efficacité en milieu de travail et la gestion du rendement. Cela comprend l'élaboration d'un plan de mise en œuvre du Système intégré de gestion de l'apprentissage.

- **Renforcer la gestion financière** : RHDCC continuera d'accroître la capacité en matière de gestion des investissements, des projets et des activités du portefeuille dans le cadre de la gestion du plan d'investissement. Les réinvestissements à moyen et à long terme dans des installations à l'échelle du pays seront harmonisés en fonction des besoins changeants. Le Ministère renforcera également les acquisitions, l'établissement des budgets, les principes de prévisions financières et les pratiques de production de rapport. La normalisation des processus et des services comptables réalisée grâce à la mise en œuvre de la *Politique sur le contrôle interne* du Secrétariat du Conseil du Trésor permettra également de renforcer le contrôle financier au Ministère.
- **Établir une nouvelle structure nationale des opérations comptables** : Une priorité cette année est la migration vers une structure nationale des opérations comptables, où les activités des comptes créditeurs et des comptes débiteurs seront gérées avec efficacité et efficience, peu importe leur région d'origine. La charge de travail pour toutes les opérations comptables sera transférée à un service géré à l'échelle nationale, parallèlement à la mise en œuvre du logiciel Systèmes, applications et produits (SAP).
- **Moderniser la prestation des services de technologie de l'information** : RHDCC est une organisation à forte composante technologique et dépend beaucoup de la technologie pour offrir ses services aux Canadiens. Environ 70 % du budget des TI du Ministère est consacré à la maintenance des systèmes qui permettent l'exécution des grands programmes législatifs tels que l'assurance-emploi, la Sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada, et les subventions et contributions. RHDCC a l'intention de réaliser des économies grâce à l'innovation, à la réduction des coûts de maintenance de ces systèmes et à la migration d'un ancien système d'ordinateurs centraux vers un environnement à systèmes ouverts plus récent qui répond aux normes de l'industrie.
- **Renforcer davantage les approches en matière de gestion de l'information et des renseignements personnels** : RHDCC est en voie d'unifier la gestion de l'information de façon plus systématique à l'échelle du Ministère et de moderniser les fonctions de tenue de documents. Tous les ministères doivent d'ailleurs se conformer à la nouvelle Directive sur la tenue de documents du Secrétariat du Conseil du Trésor d'ici 2015. Dans le cadre de ce processus, Bibliothèque et Archives Canada a renvoyé un nombre important de documents papier au Ministère afin qu'il les examine. RHDCC examinera donc ses dossiers papier pour déterminer quel dossier doit être conservé, archivé électroniquement ou détruit s'il n'est plus utile. Le Ministère fera aussi une utilisation plus active des nouvelles technologies pour améliorer l'échange de l'information et des connaissances à l'interne ainsi que la protection des renseignements, y compris les renseignements personnels. Ainsi, il appliquera des directives à jour en matière de sécurité des technologies de l'information, imposera une

formation obligatoire pour les employés, effectuera des évaluations du risque continues et mettra en œuvre de nouvelles technologies visant à prévenir la perte de données.

- **Contribuer à la Stratégie fédérale de développement durable** : RHDCC participe à la Stratégie fédérale de développement durable et contribue à l'atteinte des cibles prévues pour l'écologisation des activités du gouvernement grâce à son programme de services internes. Le Ministère contribue à l'atteinte des cibles du thème IV de la Stratégie fédérale de développement durable visant les éléments suivants :
  - Émissions de gaz à effet de serre
  - Déchets électroniques
  - Unités d'impression
  - Consommation de papier
  - Réunions
  - Achats

Pour obtenir plus de renseignements sur l'écologisation des activités gouvernementales au Ministère, consulter le site Web de RHDCC, à www.rhdcc.gc.ca/fra/publications/rpp/2013_2014/supplementaire.shtml.

Section III : Renseignements supplémentaires

Principales données financières

Les principales données financières prospectives présentées dans cette section du Rapport sur les plans et les priorités donnent une vue d'ensemble des opérations financières de RHDCC. Ces principales données financières prospectives sont préparées selon la méthode de la comptabilité d'exercice afin d'accroître la responsabilité et d'améliorer la transparence et la gestion financière.

RHDCC est financé par le gouvernement du Canada au moyen d'autorisations parlementaires. La présentation des autorisations consenties à RHDCC ne correspond pas à la présentation des rapports financiers selon les principes comptables généralement reconnus étant donné que les autorisations sont fondées, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes estimés dans les états financiers prospectifs consolidés ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les autorisations parlementaires. La note 5 des états financiers prospectifs consolidés de RHDCC présente un rapprochement entre les autorisations disponibles prévues (basées sur les prévisions des dépenses et les dépenses prévues du Rapport sur les plans et les priorités) et le coût de fonctionnement net estimé.

Aux fins des états financiers prospectifs consolidés, les opérations financières du Régime de pensions du Canada ne font pas partie de l'organisation déclarante RHDCC puisque le Régime de pensions du Canada est contrôlé conjointement par le gouvernement fédéral et les provinces et territoires participants.

L'état consolidé prospectif des résultats de fonctionnement est présenté ci-dessous.

État consolidé prospectif des résultats de fonctionnement et de la situation financière nette du Ministère

Pour l'exercice se terminant le 31 mars
(en millions de dollars)

	Variation en dollars	Résultats estimatifs 2013	Résultats prévus 2014
Total des charges	2 883,7	68 537,3	71 421,0
Total des revenus	1 571,1	21 278,5	22 849,6
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	**1 312,6**	**47 258,8**	**48 571,4**
Financement du gouvernement et transferts	1 038,5	48 097,6	49 136,1
Situation financière nette du Ministère – début de l'exercice	838,8	12 216,8	13 055,6
Situation financière nette ministérielle	**564,7**	**13 055,6**	**13 620,3**

L'augmentation de 1 312,6 millions de dollars des résultats prévus pour 2014 du coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts, comparée aux résultats estimatifs pour 2013, est principalement causée par :

- une augmentation de 2 256,3 millions de dollars des charges de la Sécurité du revenu due à l'augmentation prévue de la population admissible aux prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti;
- une augmentation de 901,6 millions de dollars des charges de Compétences et emploi attribuable à l'augmentation prévue du taux moyen de prestations de l'assurance-emploi et à l'augmentation globale du nombre de bénéficiaires à la suite de la croissance prévue de la main-d'œuvre; et
- une augmentation de 1 850,8 millions de dollars des revenus de l'assurance-emploi principalement liée aux augmentations prévues du taux de cotisation et du montant maximum de la rémunération assurable.

État consolidé prospectif de la situation financière
Pour l'exercice se terminant le 31 mars
(en million de dollars)

	Variation en dollars	Résultats estimatifs 2013	Résultats prévus 2014
Total des actifs financiers nets	967,4	15 270,5	16 237,9
Total des passifs nets	418,7	2 467,4	2 886,1
Actif financier net du Ministère	**548,7**	**12 803,1**	**13 351,8**
Total des actifs non financiers	16,0	252,5	268,5
Situation financière nette du Ministère	**564,7**	**13 055,6**	**13 620,3**

L'augmentation de 564,7 millions de dollars des résultats prévus pour 2014 de la situation financière nette du Ministère, comparée aux résultats estimatifs 2013, est principalement causée par :

- une augmentation de 584,2 millions de dollars du montant à recevoir du Trésor résultant d'écarts temporels en fin d'exercice entre le moment où les transactions affectent les autorisations et le moment où elles sont déboursées par le Trésor. (Par exemple, les comptes créditeurs à la fin de l'exercice sont compris dans le montant à recevoir du Trésor. L'autorisation est affectée durant l'exercice au cours duquel les comptes créditeurs en fin d'exercice sont comptabilisés. L'encaisse sera affectée au cours de l'année suivante, c'est-à-dire lorsque les comptes créditeurs à la fin de l'exercice seront payés.);
- une augmentation de 463,2 millions de dollars des prêts canadiens aux étudiants causée par un excédent des nouveaux prêts émis par rapport au total des montants remboursés;

- une augmentation de 194,5 millions de dollars des débiteurs et avances principalement attribuable à l'augmentation des cotisations d'assurance-emploi à recevoir causée par les augmentations prévues du taux de cotisation et du montant maximum de la rémunération assurable; et
- ces augmentations sont partiellement contrebalancées par une variation de 700,2 millions de dollars du montant dû au Régime de pensions du Canada causée par le moment des transferts à la fin d'exercice à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada.

États financiers prospectifs

Les états financiers prospectifs consolidés du Ministère sont disponibles en ligne à l'adresse suivante : www.rhdcc.gc.ca/fra/publications/rpp/2013_2014/consolide.shtml.

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

La version électronique de tous les tableaux de renseignements supplémentaires qui figurent dans le *Rapport sur les plans et les priorités de 2013-2014* est affichée sur le site Web de RHDCC, à l'adresse suivante : www.rhdcc.gc.ca/fra/publications/rpp/2013_2014/supplementaire.shtml.

- Renseignements sur les programmes de paiements de transfert;
- Écologisation des opérations gouvernementales;
- Initiatives horizontales;
- Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles;
- Vérifications internes et évaluations à venir (trois prochains exercices).

Rapport sur les dépenses fiscales et les évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans son rapport intitulé *Dépenses fiscales et évaluations* qui se trouve au www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp. Les mesures fiscales présentées dans le rapport *Dépenses fiscales et évaluations* relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent une catégorie spéciale de revenus et de dépenses. Ils représentent les opérations de certains comptes pour lesquels, en vertu des lois habilitantes, les revenus doivent être affectés à une fin particulière et les paiements et dépenses connexes, imputés à ces revenus. Les opérations propres à ces comptes doivent être comptabilisées séparément.

RHDCC est responsable de la gérance de cinq de ces comptes :

- le Compte des opérations de l'assurance-emploi;
- le Régime de pensions du Canada;
- le Compte des rentes sur l'État;
- le Fonds d'assurance de la fonction publique;
- le Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

Compte des opérations de l'assurance-emploi

Le Compte des opérations de l'assurance-emploi a été établi afin d'inscrire tous les montants reçus ou payés en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* depuis le 1er janvier 2009. Le précédent compte d'assurance-emploi a été fermé et retiré des comptes du Canada, en date du 31 décembre 2008. Le régime d'assurance-emploi fournit de l'aide financière et d'autres mesures de soutien aux travailleurs admissibles. Il est entièrement financé par les cotisations des employés et des employeurs, par l'entremise de cotisations prélevées sur la rémunération assurable jusqu'à concurrence du maximum annuel de la rémunération assurable.

L'assurance-emploi comprend deux volets :

- Les **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui fournissent une aide financière aux chômeurs canadiens qui ont perdu leur emploi sans faute de leur part, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou perfectionnent leurs compétences. La partie I de *la Loi sur l'assurance-emploi* vient également en aide aux travailleurs admissibles malades, aux femmes enceintes, aux parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté et aux parents qui s'occupent d'un enfant gravement malade ou d'un membre de leur famille ayant une maladie grave qui risque de causer son décès.

- Les **prestations d'emploi**, au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* aident les chômeurs à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver. Ces activités comprennent les prestations d'emploi et mesures de soutien administrées dans le cadre des ententes de développement du marché du travail, un programme pancanadien, et des fonctions du service national de placement.

Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte des opérations d'assurance-emploi.

Sommaire financier

Puisque le solde cumulatif du Compte des opérations d'assurance-emploi demeure déficitaire à la suite du ralentissement économique, il est prévu que les revenus excéderont les dépenses de 2,2 milliards de dollars en 2013-2014 en raison de l'augmentation des taux de cotisation.

Le taux de cotisation des employés à l'assurance-emploi pour 2013 a augmenté de cinq cents, soit le montant maximal autorisé par la loi, fixant le taux à 1,88 $ pour chaque 100 $ de rémunération assurable. Étant donné ce taux de cotisation et une hausse du maximum de la rémunération assurable, de 45 900 $ en 2012 à 47 400 $ en 2013, les travailleurs assurés devront payer jusqu'à 891,12 $, le montant maximal des cotisations annuelles à l'assurance-emploi en 2013, par rapport à 839,97 $ en 2012.

Comme il fut annoncé dans le budget de 2012, lorsque l'équilibre du Compte des opérations d'assurance-emploi sera rétabli, le taux de cotisation sera fixé annuellement à un taux assurant l'équilibre sur une période de sept ans afin de veiller à ce que les revenus et les dépenses liés à l'assurance-emploi soient équilibrés à la fin de cette période, offrant ainsi plus de prévisibilité et de stabilité.

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des revenus et des dépenses liés à l'assurance-emploi pour les résultats financiers de 2010-2011 à 2013-2014.

Compte OAE - Sommaire des revenus et des dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Prévisions 2012-2013	Dépenses prévues 2013-2014
Dépenses				
Prestations d'assurance-emploi				
Prestations de revenu	17 245	15 566	15 674	**16 607**
Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 605	2 082	2 117	**2 075**
Prestations d'assurance-emploi totales	19 850	17 648	17 791	**18 682**
Coûts administratifs	1 916	1 907	1 778	**1 649**
Créances douteuses	42	123	52	**55**
Somme partielle	21 808	19 677	19 621	**20 385**
Revenus				
Revenus tirés des cotisations[a]	17 862	18 938	20 615	**22 451**
Pénalités	46	50	56	**59**
Intérêt	11	21	21	**33**
Financement pour les mesures du budget 2009[b]	1 428	118	(11)	
Somme partielle	19 347	19 127	20 681	**22 543**
Excédent (déficit) annuel	(2 462)	(551)	1 060	**2 158**
Excédent (déficit) cumulé	(7 397)	(7 948)	(6 888)	**(4 730)**

a. Les cotisations à l'assurance-emploi figurant dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada et le budget fédéral excluent la quote-part du gouvernement du Canada à titre d'employeur. Comprend le crédit pour l'embauche visant les petites entreprises pour 2011 et 2012.

b. Les dépenses d'assurance-emploi associées aux mesures améliorées de l'assurance-emploi et de formation annoncées dans le *Plan d'action économique du Canada* lors du budget de 2009 seront remboursées à partir du Trésor.

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Versement des prestations

Il est prévu que le montant total des prestations versées en 2013-2014 atteigne 18,7 milliards de dollars, dont 16,6 milliards en prestations de revenu et 2,1 milliards de dollars en prestations d'emploi et mesures de soutien.

Prestations de revenu

Grâce au *Plan d'action économique du Canada* de 2012, le gouvernement a mis en place des mesures visant à améliorer le régime d'assurance-emploi afin que celui-ci demeure juste et souple, et qu'il puisse aider les Canadiens à se trouver un emploi.

Le nouveau projet pilote de trois ans Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi est entré en vigueur le 5 août 2012. En vertu de ce projet pilote, les bénéficiaires admissibles sont autorisés à conserver des prestations d'assurance-emploi correspondant à 50 % de chaque dollar gagné pendant une période de prestations, jusqu'à 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable utilisée pour calculer le montant des prestations d'assurance-emploi.

Pour aider les bénéficiaires à effectuer la transition vers les nouveaux règlements, le gouvernement a apporté des modifications au nouveau projet pilote Travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi. Ces modifications font en sorte que les bénéficiaires de l'assurance-emploi qui ont reçu des prestations et qui ont touché un revenu entre le 7 août 2011 et le 4 août 2012 puissent adhérer de nouveau aux anciens règlements s'ils le désirent. Dans le cadre de l'ancien projet pilote, si un prestataire gagnait moins de 75 $ ou 40 % de ses prestations hebdomadaires, le plus élevé des deux, ses prestations d'assurance-emploi n'étaient pas réduites. Cependant, une fois au-delà de ce seuil, elles étaient réduites d'un montant égal au revenu gagné. Cette modification s'applique de manière rétrospective au 5 août 2012.

L'initiative Jumeler les Canadiens et les emplois disponibles comporte plusieurs nouvelles mesures qui fourniront aux prestataires d'assurance-emploi plus de soutien alors qu'ils se cherchent activement un emploi. Dans le cadre de cette initiative, les termes « emploi convenable » et « recherche d'emploi raisonnable » furent redéfinis pour les bénéficiaires de prestations régulières et de pêcheur. Ces nouvelles définitions sont entrées en vigueur le 6 janvier 2013. L'initiative permet également au gouvernement de contribuer considérablement à l'amélioration du système Alerte-Emploi. Ce système offre aux prestataires d'assurance-emploi de meilleurs renseignements sur le marché du travail, y compris des offres d'emploi complètes sur une base quotidienne.

Le gouvernement a également introduit une nouvelle approche légiférée permanente pour établir la manière dont les prestations d'assurance-emploi doivent être calculées. À compter du 7 avril 2013, les prestations d'assurance-emploi de la plupart des prestataires seront calculées en fonction des semaines pendant lesquelles les gains assurables sont les plus élevés au cours de la période d'admissibilité (généralement 52 semaines). Le nombre de semaines utilisé variera entre 14 et 22 selon le taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi du prestataire. Tandis que cette nouvelle approche nationale sera mise en œuvre, le projet pilote actuel relatif aux 14 meilleures semaines de rémunération, qui devait prendre fin le 24 juin 2012, sera prolongé dans les mêmes 25 régions économiques de l'assurance-emploi jusqu'au 6 avril 2013.

Dès juin 2013, les parents d'enfants gravement malades seront admissibles à une nouvelle prestation d'assurance-emploi pour les parents d'enfants gravement malades qui offrira jusqu'à 35 semaines de soutien du revenu temporaire aux parents admissibles dans une période de 52 semaines. Cette nouvelle prestation pourra être partagée entre les parents et sera offerte aux travailleurs assurés et aux travailleurs autonomes qui participent au régime d'assurance-emploi.

Prestations de revenu d'assurance-emploi – Dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Prévisions 2012-2013	Dépenses prévues 2013-2014
Prestations de revenu				
Régulières	12 959	11 221	11 036	**11 750**
Maladie	1 051	1 107	1 183	**1 233**
Maternité	911	937	996	**1 035**
Parentales	2 170	2 216	2 340	**2 428**
Compassion	11	11	12	**12**
Enfant malade en phase critique				**50**
Travail indépendant	1	6	8	**12**
Pêcheurs	254	266	276	**281**
Travail partagé	108	34	28	**25**
Remboursement de prestations	(220)	(231)	(204)	**(218)**
Total des prestations de revenu	17 245	15 566	15 674	**16 607**

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada est un régime de sécurité du revenu financé au moyen des cotisations des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes ainsi que des revenus générés par les placements du Régime. Ce régime couvre pratiquement tous les employés et travailleurs autonomes au Canada, sauf au Québec où la province dispose de son propre régime de pensions complet, le Régime de rentes du Québec. Le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux partagent la gestion du Régime de pensions du Canada.

Le Régime de pensions du Canada offre une protection partielle du revenu en cas de retraite, d'invalidité ou de décès du cotisant. Bien que le Régime de pensions du Canada offre principalement des pensions de retraite, il verse également des prestations après-retraite aux bénéficiaires qui travaillent, des prestations de survivant, des prestations aux enfants à charge de cotisants décédés, des prestations d'invalidité, des prestations pour enfant de cotisants ayant une invalidité et des prestations de décès versées en un paiement unique. Le montant des prestations est calculé en fonction du montant des cotisations que le cotisant a versé au Régime de pensions du Canada et de la durée de la période pendant laquelle il y a cotisé. Les prestations ne sont pas versées automatiquement; chacun doit présenter une demande.

Régime de pensions du Canada (RPC) – Sommaire				
	Réel		Prévisions	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Revenus				
Cotisations [a]	37 069	38 925	41 087	42 914
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada [b]	2	2	3	3
Office d'investissement du RPC [c]	15 558	9 936	8 607	9 300
Total du revenu de placement	15 560	9 938	8 609	9 302
Total des revenus	**52 629**	**48 863**	**49 696**	**52 216**
Dépenses				
Paiements de prestations [d]	31 598	33 288	35 446	37 698
Frais d'administration	850	1 180	1 084	1 025
Total des dépenses	**32 448**	**34 468**	**36 530**	**38 723**
Augmentation	20 181	14 395	13 166	13 493
Solde de fin d'année	**151 601**	**165 996**	**179 162**	**192 656**

Notes :

(a) Les prévisions pour les cotisations de 2012 à 2014 proviennent du Rapport actuariel mensuel (juillet 2012) du Bureau du surintendant des institutions financières Canada.

(b) Le revenu de placement du Régime de pensions du Canada comprend seulement les revenus d'intérêts du solde quotidien de fonctionnement.

(c) Les montants réels liés à l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada sont basés sur les états financiers vérifiés de l'Office. Les prévisions proviennent du 25e Rapport actuariel sur le Régime de pensions du Canada créé par le Bureau du surintendant des institutions financières Canada.

(d) Les prévisions pour les paiements de prestations de 2012 à 2014 proviennent du Rapport actuariel mensuel (juillet 2012) du Bureau du surintendant des institutions financières Canada.

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué sur une base actuarielle à chaque exercice, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* avait pour buts d'augmenter le taux de rendement des contrats de rente sur l'État et d'augmenter la flexibilité de leurs modalités.

Les revenus comprennent les primes reçues, les fonds réclamés au Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les versements et autres débits représentent le paiement de rentes acquises, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, et les rentes non réclamées virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées concernant les rentiers introuvables sont virés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2012, il restait 762 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

Compte des rentes sur l'État – État des résultats et valeur actuelle actuarielle des prestations constituées

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Prévisions 2012-2013	Dépenses prévues 2013-2014
Valeur actuelle actuarielle des prestations constituées – Solde au début de l'exercice	**243,5**	**221,3**	**201,6**	**183,0**
Revenus	15,8	14,4	13,1	11,8
Versements et autres charges	35,8	33,0	31,1	29,3
Excédent des versements et autres charges sur les revenus de l'exercice	20,0	18,6	18,0	17,5
Surplus actuariel	2,2	1,1	0,6	0,3
Valeur actuelle actuarielle des prestations constituées – Solde à la fin de l'exercice	**221,3**	**201,6**	**183,0**	**165,2**

Compte d'assurance du service civil

Le compte d'assurance du service civil est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique, prestations établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction*

publique et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil*.

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2012 totalisait 881, et l'âge moyen des souscripteurs était de 90,9 ans. Les revenus et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les versements et autres charges se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et de remboursements de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, tout déficit sera crédité au compte du Trésor.

Compte d'assurance du service civil – État des résultats et solde				
	Dépenses réelles		**Prévisions**	**Dépenses prévues**
(en millions de dollars)	**2010-2011**	**2011-2012**	**2012-2013**	**2013-2014**
Solde d'ouverture	**5,5**	**5,2**	**5,0**	**4,8**
Revenus et autres crédits	-	-	-	-
Versements et autres charges	0,3	0,2	0,2	0,2
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,3	0,2	0,2	0,2
Solde de fermeture	**5,2**	**5,0**	**4,8**	**4,6**

Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

La Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire prend fin en vertu de la *Loi d'exécution du budget de 2008*, après avoir effectué son mandat d'une durée de dix ans. Ce compte à fins déterminées a été créé dans le cadre d'un accord conclu entre la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire et RHDCC, visant le transfert de fonds des bourses d'excellence aux étudiants admissibles, à la suite de la dissolution de la Fondation. Le transfert de fonds inclut aussi les frais d'administration de ce programme au nom de la Fondation.

RHDCC administrera les sommes restant à débourser dans le cadre des bourses d'excellence, du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2013. Par la suite, RHDCC transférera toute somme restante au Trésor.

Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire - État des résultats et solde				
	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Solde d'ouverture	**14,4**	**7,3**	**3,2**	**0,8**
Revenus et autres crédits	-	-	-	-
Versements et autres charges	7,1	4,1	2,4	0,8
Excédent des versements et autres charges sur les revenus de l'exercice	7,1	4,1	2,4	0,8
Solde de fermeture	**7,3**	**3,2**	**0,8**	**0,0**

Rapports annuels exigés par la loi

Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige le gouvernement fédéral à travailler de concert avec les provinces et les territoires à la mise en place de prestations d'emploi et de mesures de soutien ou de programmes et services semblables qui puissent aider les chômeurs canadiens à réintégrer le marché du travail.

La mise en œuvre des prestations d'emploi et des mesures de soutien s'appuie sur des ententes de transfert sur le développement du marché du travail entre le gouvernement du Canada et les provinces et territoires. Les provinces et les territoires déterminent quelle combinaison de programmes d'emploi leur permettra de répondre aux besoins des marchés du travail locaux et régionaux.

Il existe cinq types de prestations (développement des compétences, subventions salariales ciblées, travail indépendant, partenariats pour la création d'emplois, suppléments de rémunération ciblés) et trois mesures de soutien (services d'aide à l'emploi, partenariats du marché du travail et recherche et innovation).

Vous trouverez plus de renseignements au sujet de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'adresse suivante : www.servicecanada.gc.ca.

Données financières

Pour l'exercice financier 2013-2014, la valeur de base du pouvoir de dépenser en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'élève à 2,101 milliards de dollars, ce qui représente 0,4 % du total des revenus assurables (539,4 milliards de dollars). Il s'agit d'un niveau de dépenses inférieur au plafond de 0,8 % fixé par la *Loi*, qui devrait correspondre à 4,315 milliards de dollars en 2013-2014. Le montant des réinvestissements est arrivé à échéance en 2000-2001, atteignant une valeur totale de 800 millions de dollars.

Plan de l'assurance-emploi de 2013-2014

(en millions de dollars)	Base [a]	Réinvestissement [a]	Total du Plan [a]
Terre-Neuve-et-Labrador	56,0	73,1	129,1
Nouvelle-Écosse	48,3	30,3	78,6
Nouveau-Brunswick	47,6	42,1	89,7
Île-du-Prince-Édouard	16,3	10,0	26,3
Québec	333,2	248,1	581,3
Ontario	381,7	184,1	565,8
Manitoba	33,2	10,2	43,4
Saskatchewan	26,5	9,9	36,4
Alberta	73,2	35,9	109,1
Territoires du Nord-Ouest	1,6	1,6	3,2
Nunavut	1,9	1,0	2,9
Colombie-Britannique	129,0	151,7	280,7
Yukon	1,5	2,0	3,5
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes [b]	124,6	-	124,6
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 274,6	800,0	2 074,6

[a] Les chiffres ayant été arrondis, leur total peut ne pas correspondre.

[b] Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, les projets sectoriels et les projets d'innovation.

Coordonnées

nc-spr-psr-cpa-pim-gd@hrsdc-rhdcc.gc.ca